

Frauenförderung als Querschnittsaufgabe

5. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten
der Freien Universität Berlin 2000 - 2002

Herausgeberin

Mechthild Koreuber

Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin

Mit Beiträgen von Bianca Beyer, Andrea Güttner, Anette Heppel

Redaktion: Bianca Beyer, Mechthild Koreuber

Unter Mitwirkung von Swetlana Ermolenkow, Valeska Falkenstein, Christine Knoll, Sabine Rolf
und Sonja Schneller

Umschlaggestaltung Cécile Busche

Druck: Kästner Druck, Köpenicker Straße 16, 10997 Berlin, November 2002

Auflage: 1000

Inhalt

Einleitung	1
1. Neu: Der <i>TOTAL E-QUALITY Science Award</i>	4
1.1 Das Prädikat TOTAL E-QUALITY	4
1.2 Bewerbung der Freien Universität um den TOTAL E-QUALITY Science Award	5
1.2.1 Vorbereitungsphase	5
1.2.2 Die Dokumentation der sieben Aktionsfelder	6
1.3. Auszeichnung der Freien Universität mit dem TOTAL E-QUALITY Science Award	9
1.3.1 Verleihung des Preises	9
1.3.2. Zum Führen des Prädikats	9
1.3.3. Resumee	10
2. Berufungen an der Freien Universität	11
2.1 Entwicklung der Berufungen	11
2.1.1 Datenüberblick	12
2.2 Berufungsverhalten an den Fachbereichen	15
2.3 Chancengleichheit von Frauen und Männern	18
2.3.1 Chancengleichheit im Berufungsverfahren	18
2.3.2 Mentoring für junge Nachwuchswissenschaftlerinnen	21
3. Sonderkapitel: Die Strukturreform der Humanmedizin	23
3.1 Arbeitsplatzreduzierung	23
3.2 Frauen in Forschung und Wissenschaft	24
3.3 Interessensvertretung	25
4. Frauen an der FU	26
4.1 Professorinnen	26
4.2 Frauen im Mittelbau der FU	28
4.3 Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen	31
4.3.1 Promotionen	31
4.3.2 Habilitationen	32
4.3.3 Promotionen und Habilitationen in den Fachbereichen	33
4.3.3.1 Medizin	33
4.3.3.2 Geistes- und Sozialwissenschaften	35
4.3.3.3 Naturwissenschaften	38
4.4 Frauen im Studium an der FU	39
4.4.1 Studentinnen	40
4.4.2 Absolventinnen	42
4.4.3 Studentische Hilfskräfte	45
4.5 Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich	46
4.6. Die akademische Selbstverwaltung – Frauen in Gremien und Hochschulorganen	48
4.6.1 Der Frauenrat	50
5. Frauen- und Geschlechterstudien an der Freien Universität	51
5.1 Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung	51
5.2 Frauen- und Geschlechterstudien an den Fachbereichen	52
5.2.1 Institutionalisierung in Studien- und Prüfungsordnungen	53
5.2.2 Frauenforschungsprofessuren	54

5.2.3 Lehrveranstaltungen	55
5.3 Lehrpersonal für Frauen- und Geschlechterstudien	58
5.4 Lust an Differenzen: Die Colloquien zur Geschlechterforschung	60
5.5 Der Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz	62
5.5.1 Idee und Realisierung des Zusatzstudiengangs	63
5.5.2 Das Konzept	63
5.5.3 Perspektiven	65
5.6 Bibliotheken zu Frauen- und Geschlechterstudien	66
6. Gender Mainstreaming oder Die Durchsetzung der Gleichberechtigung als universitäre Aufgabe	68
6.1 Gesetze	68
6.2 Empfehlungen	70
6.2.1 Die Europäische Union	70
6.2.2 Die Bundesregierung	71
6.2.3 Der Wissenschaftsrat	71
6.2.4 Die Bund-Länder-Kommission	72
6.3. Initiativen, Verträge und Vereinbarungen	74
6.3.1 Bundesebene: Das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm	74
6.3.2 Landesebene: Die Hochschulverträge	75
6.3.3 Leistungsbezogene Mittelzuweisung an die Berliner Universitäten	76
7. Hochschulsteuerungsinstrumente und Chancengleichheit	78
7.1 Zielvereinbarungen an der Freien Universität	79
7.1.1 Zielvereinbarungen an der Freien Universität und Chancengleichheit	80
7.2 Formelgebundene Mittelvergabe an der Freien Universität	84
7.2.1 Formelgebundene Mittelvergabe und Chancengleichheit	85
7.3 Anreizsystem	86
7.3.1 Ergebnisse und Entwicklungen im Berichtszeitraum 2000-2002	87
7.3.2 Verwendung der Mittel in den Fachbereichen	92
7.3.3 Entwicklung der Fachbereiche seit Bestehen des Modells	93
8. Instrumente zur Umsetzung von Chancengleichheit	97
8.1 Juniorprofessur	97
8.2 Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen: C1/C2 Programm	98
8.2.1 Stellenvergabe aus dem C1/C2-Programm an der Freien Universität	99
8.3 Hochschulsonderprogramme	101
8.3.1 Die Hochschulsonderprogramme II und III	101
8.3.2 Das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm	103
8.4 Landesweite und europaweite Stipendienprogramme	105
8.4.1 Gesetz zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	105
8.4.2 Förderprogramm Berlin-Forschung	107
8.4.3 Das ERASMUS-Programm	108
8.5 Lehrbeauftragtenpool und Projekt tutorien	108
8.5.1 Lehrbeauftragtenpool	109
8.5.2 Projekt tutorien	110
8.6 Weiterbildung für Frauen	112
8.7 Privates Engagement an der Freien Universität: Teilzeitprofessuren	114
8.8 Margherita-von-Brentano-Preis	114
8.8.1 Preisträgerinnen und Preisträger seit 2000	116

9. Zur Arbeit der Frauenbeauftragten	118
9.1 Gesetzesänderungen	118
9.1.1 Hochschulrahmengesetz	118
9.1.2 Berliner Hochschulgesetz	121
9.2 Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten	121
9.3 Netzwerke an der Freien Universität	122
9.3.1 Arbeitsgruppen von Frauen	123
9.3.1.1 AG gegen sexuelle Belästigung	123
9.3.1.2 AG Universitätsfrauentag	124
9.3.1.3 AG Öffentlichkeitsarbeit	124
9.3.1.4 AG Professionalisierung von Frauenbeauftragten	125
9.3.1.5 AG Kinderbetreuung	126
9.3.2 Habilitierende Frauen vernetzen sich	127
9.4 Landesweite Netzwerke	128
9.4.1 Landes- und Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten	128
9.4.2 AG Zielvereinbarungen	130
9.4.3 Arbeitsgemeinschaft Frauen- und Geschlechterforschung: afg berlin	130
9.5 Die Universitätsfrauentage	131
9.5.1 Frauen unter den Sternen Europas	131
9.5.2 KarriereChancenGleichheit	132
9.5.3 Frauen & Finanzen	134
9.6 Wissenschaftlerinnenrundbrief	134
9.7 Informationsarbeit	135
10. Berichte der dezentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität	136
10.1 FB Humanmedizin	136
10.2 FB Veterinärmedizin	139
10.3 FB Rechtswissenschaft	139
10.4 FB Wirtschaftswissenschaft	141
10.5 FB Politik- und Sozialwissenschaften	142
10.6 FB Philosophie und Geisteswissenschaften	144
10.7 FB Geschichts- und Kulturwissenschaften	146
10.8 FB Erziehungswissenschaft und Psychologie	149
10.9 FB Mathematik und Informatik	151
10.10 FB Physik	152
10.11 FB Biologie, Chemie, Pharmazie	153
10.12 FB Geowissenschaften	155
10.13 ZI Osteuropa	156
10.14 ZI John-F.-Kennedy	157
10.15 ZI Lateinamerika	159
10.16 ZE Studienberatung und Psychologische Beratung	160
10.17 ZE Sprachlabor	161
10.18 ZE Datenverarbeitung (ZEDAT)	162
10.19 ZE Botanischer Garten und Botanisches Museum	164
10.20 Universitätsbibliothek	165
10.21 Zentrale Universitätsverwaltung	166
Anhang	168
I. Adressen der nebenberuflichen Frauenbeauftragten	168
II. Aufbereitung der statistischen Daten zu den Fachbereichen und Zentralinstituten	170
III. Verzeichnis der Tabellen und Grafiken	202

Einleitung

Mit diesem Kompendium zur *Frauenförderung als Querschnittsaufgabe* kommt die zentrale Frauenbeauftragte ihrer im Berliner Hochschulgesetz formulierten Aufgabe nach, alle zwei Jahre über die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags der Freien Universität einen Bericht zu verfassen. Eine Darstellung der Situation der Frauen, der Frauenförderung und der Geschlechterforschung an der Freien Universität einer interessierten Öffentlichkeit zu präsentieren ist zentrale Intention des Berichts. Darüber hinaus enthält der Bericht Informationen über Frauenförderprogramme und universitäre Steuerungsinstrumente, Arbeitsgruppen und Einrichtungen werden vorgestellt, Kontaktadressen und Internetlinks genannt. Schwerpunkte des diesjährigen Berichts sind die erfolgreiche Bewerbung um das Prädikat *TOTAL E-QUALITY Science Award* und die Entwicklung der Berufungssituation im Generationenwechsel.

Im Sommer 1981 wurde die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien gegründet mit dem Ziel, so der Akademische Senat der Freien Universität Berlin in seiner Beschlussformulierung von 1980, "der Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb entgegenzuwirken". Frauenförderung und Geschlechterforschung haben sich seit dieser denkwürdigeren Entscheidung zu wichtigen Elementen im Profil der Freien Universität entwickelt. Knapp 20 Jahre später, im Winter 2000, empfahlen der Akademische Senat und das Kuratorium der Freien Universität Berlin die Bewerbung um den *TOTAL E-QUALITY Science Award*, ein Vorhaben, das am 8. Mai 2002 mit dem Festakt zur Prädikatsvergabe seinen Höhepunkt fand. Die lange Tradition in den Bereichen Frauenförderung und Geschlechterforschung, die Selbstverständlichkeit der Fortführung und Weiterentwicklung von Frauenförderprogrammen auch in Zeiten knapper Finanzen, die fortschreitende Integration von Geschlechterforschung im Forschungs- und Studienalltag und die erklärte und dokumentierte Absicht, auch zukünftig so zu verfahren, waren für die Entscheidung der Jury ausschlaggebend. In Kapitel *e i n s* werden Prädikat und Bewerbungsverfahren erläutert und wesentliche Elemente der erfolgreichen Bewerbung der Freien Universität beschrieben.

Nicht nur der Erwerb des Prädikats *TOTAL E-QUALITY* macht das Jahr 2002 aus frauenpolitischer Sicht zu einem bedeutsamen Jahr. Mit 13 Rufannahmen, das sind 37,1 % aller Neuberufung, sind noch nie absolut und relativ so viele neue Frauen an die Freie Universität gekommen. 8 der erteilten Rufe betrafen C4-Professuren. Damit liegt die Freie Universität deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Wurde noch im Jahr 2000 gefragt, ob der Generationenwechsel mit oder ohne die Frauen stattfindet, so scheint sich mit diesem Jahr eine Trendwende abzuzeichnen. Leider haben nicht alle Fachbereiche zu dieser hervorragenden Bilanz beigetragen. Oder anders gesprochen: Die Freie Universität könnte noch sehr viel besser dastehen, und das heißt auch in der landesweiten Mittelvergabe nach Leistungskriterien, wenn Fachbereiche wie Biologie/Chemie/Pharmazie, Physik und Mathematik/Informatik ihre Möglichkeiten zur Berufung

von Frauen genutzt hätten. Kapitel *zwei* bietet eine detaillierte Analyse der Berufungsentwicklung der vergangenen drei Jahre.

Ein weiteres auch aus frauenpolitischer Sicht bedeutsames Ereignis darf nicht fehlen, der positive Beschluss der Expertenkommission zur Zukunft des Universitätsklinikums Benjamin Franklin. Mit 78 % Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich, 37 % Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal und 57 % weiblichen Studierenden sind der Fachbereich Humanmedizin und das Universitätsklinikum der Freien Universität Berlin frauendominierte Bereiche, auch wenn sich dies in den höheren Ebenen noch nicht in ausreichendem Maße widerspiegelt. Deshalb sollten Veränderungen in der universitären Medizin nicht nur von den Frauenbeauftragten beider Universitäten und Klinika begleitet werden, sondern auch als Möglichkeit gesehen werden, Verbesserungen im Bereich Gleichstellung zu erreichen. Mit einer knappen ersten Stellungnahme im Sonderkapitel *drei* reagiert Renate Tonnes, Frauenbeauftragte des Universitätsklinikums Benjamin Franklin auf die aktuellen Entwicklungen.

Kapitel *vier* dokumentiert die Situation von Frauen an der Freien Universität im Studium, im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich. Auch hier kann Positives vermerkt werden. Die Anzahl der Abschlüsse, Promotionen und Habilitationen von Frauen steigt und die Freie Universität liegt weiterhin über dem Bundesdurchschnitt, doch auch hier sind die Entwicklungen der einzelnen Fachbereiche sehr unterschiedlich. Noch immer gilt, dass auf hohen und mit Entscheidungskompetenz ausgestatteten Positionen, sei es im wissenschaftlichen Bereich, in der Verwaltung oder in den Gremien, Männer überwiegen.

Die Geschlechterforschung gehört zum selbstverständlichen und doch immer wieder einzufordernden Profil der Freien Universität Berlin. Kapitel *fünf* dokumentiert aktuelle Entwicklungen. Zu den berichtenswerten Dingen gehört die Planung des Zusatzstudiengangs Gender-Kompetenz, dessen Ziel es ist, studien- und berufsübergreifendes Wissen und Handlungskompetenzen in Fragen der Chancengleichheit und Geschlechtergleichstellung zu vermitteln. Die Koordinatorin und Mitarbeiterin der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung Dorothea Lüdke stellt den aktuellen Stand vor.

Kapitel *sechs* dokumentiert und analysiert die Vielzahl von Gesetzen, Empfehlungen und Vereinbarungen, die die Grundlage zur Umsetzung des staatlichen Gleichstellungsauftrags an Universitäten bilden. Frauenförderung zeigt sich dabei als Querschnittsaufgabe aller universitären Bereiche ganz im Sinne des Konzepts Gender Mainstreaming. Ebenso deutlich wird, dass explizite Frauenförderprogramme und Maßnahmen weiterhin Teil dieses Konzeptes ist.

In Kapitel *sieben* werden die modernen Steuerungsinstrumente Zielvereinbarungen und Kosten-Leistungs-Rechnung unter dem Aspekt Gleichstellung diskutiert und die bisherigen Entwicklungen an der Freien Universität analysiert.

Mit Kapitel *a c h t* werden eine Reihe von alten und neuen Instrumenten zur Frauenförderung vorgestellt. Dazu gehören neben den expliziten Frauenförderprogrammen natürlich auch allgemeine Förderungsmaßnahmen, die mit Blick auf den Geschlechteraspekt betrachtet werden. 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.

Die beiden folgenden Kapitel stellen die Entwicklung der Arbeit der Frauenbeauftragten, die veränderten Rahmenbedingungen und die Kontinuität ihres Engagements dar. Kapitel *n e u n* legt den Schwerpunkt auf die Entwicklung der äußeren Bedingungen und der bereichsübergreifenden Aktivität. In Kapitel *z e h n* präsentieren die Berichte der dezentralen Frauenbeauftragten sowohl die Breite ihrer Tätigkeitsfelder als auch die Heterogenität ihrer Bereiche.

Eine wichtige Grundlage des Berichts ist die geschlechterdifferenzierte Datenerhebung, die mancherorts mit Selbstverständlichkeit praktiziert und anderorts durch nebulöse Strichlisten verhindert wird. Hier ist gerade im Zusammenhang mit einerseits einer leistungsorientierten Mittelvergabe und andererseits adäquater Software eine Verbesserung zu erwarten. Aktuell gilt: 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 gedankt.

Ein solcher Bericht schreibt sich nicht von alleine und so danke ich ausdrücklich Bianca Beyer, Andrea Güttner und Anette Heppel für ihre engagierte Mitarbeit.

Mechthild Koreuber

1. Neu: Der *TOTAL E-QUALITY Science Award*

Der *TOTAL E-QUALITY Science Award* für Hochschulen und Forschungseinrichtungen wurde im Mai 2002 erstmals vergeben. Mit diesem Prädikat werden wissenschaftliche Organisationen für eine an Chancengleichheit orientierte Personal- und Organisationspolitik ausgezeichnet. In ihrer Bewerbung dokumentierte die Freie Universität ihre Erfolge in der Gleichstellungspolitik, die in vielen Jahren konsequenter Selbstverpflichtung zur Förderung von Chancengleichheit erreicht wurden. Seit dem 6. Mai 2002 darf sich die Freie Universität Berlin als eine von dreizehn Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Bundesrepublik Deutschland mit dem Logo *TOTAL E-QUALITY* schmücken.



1.1 Das Prädikat *TOTAL E-QUALITY*

Das Förderungskonzept der Prädikatsvergabe für eine an Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik wurde 1994 in der Europäischen Union entwickelt. Das Projekt wird in Deutschland getragen vom Verein *TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.* in Kooperation mit der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) und unterstützt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Die Auszeichnung initiiert einen Qualitätsvergleich von Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit, der den prämierten Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil verschafft. Die Mitglieder beurteilen das Gesamtkonzept einer Organisation sowie innovative Aktivitäten in einzelnen Aktionsfeldern, die ziel- und ergebnisorientiert angelegt sind. 1997 wurde das Prädikat erstmals in Deutschland vergeben, die Ausschreibung erfolgte

zunächst nur für Wirtschaftsunternehmen. Seitdem wurden rund 60 Betriebe und Unternehmen ausgezeichnet, darunter die Deutsche Bank, die Lufthansa, die Deutsche Telekom, die Volkswagen AG, die Schering AG und das Forschungszentrum Jülich GmbH.

Der Gedanke der Weiterentwicklung des Prädikats zum *TOTAL E-QUALITY Science Award* für Hochschulen und Forschungseinrichtungen nahm im Verlauf des Jahres 2000 in Form eines konkreten Projektes Gestalt an. In Zusammenarbeit mit acht Projekthochschulen bzw. wissenschaftlichen Einrichtungen wurden von der Sozialforschungsstelle Dortmund spezifische Vergabekriterien entwickelt. Der *TOTAL E-QUALITY Science Award* baut auf den besonderen Gegebenheiten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf und berücksichtigt insbesondere die Bedingungen des wissenschaftlichen Qualifizierungsverlaufs und die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung. Mittels Self-Assessment können die Organisationen ihren Entwicklungsstand in der Umsetzung des staatlichen Gleichstellungsauftrages dokumentieren und systematisieren und sich im Vergleich mit anderen Einrichtungen messen. Gleichzeitig erhalten sie Anregungen, ihre Chancengleichheitspolitik weiterzuentwickeln und deren Qualität zu verbessern. Am 28. Mai 2001 wurde das erste Mal der *TOTAL E-QUALITY Science Award* ausgeschrieben, bis zum 30. November 2001 mussten die Anträge eingereicht werden.

1.2 Bewerbung der Freien Universität um den *TOTAL E-QUALITY Science Award*

Der Akademische Senat der Freien Universität beschloss bereits am 25. 10. 2000, dass sich die Freie Universität um den Erhalt des Prädikats *TOTAL E-QUALITY Science Award* bewerben solle. Das Kuratorium folgte und sprach am 15. November 2000 ebenfalls seine Empfehlung aus. Kurz nach Beginn der Ausschreibung wurde im Juni 2001 unter Leitung des Kanzlers (m.d.W.b.) die *Arbeitsgruppe TEQ* ins Leben gerufen. Anhand von Personalstatistiken, Beschlüssen, Publikationen, Projektskizzen und vielem mehr dokumentierte sie in sieben Aktionsfeldern die Aktivitäten der Freien Universität zur Gleichstellungspolitik.

1.2.1 Vorbereitungsphase

In der Arbeitsgruppe unter Leitung des Kanzlers (m.d.W.b.) arbeiteten die Abteilungen der ZUV, die Controllingstelle des Präsidialamtes, das Büro der Vizepräsidentin, die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, die Personalräte, die Frauenbeauftragten des Klinikums und der ausgewählten Fachbereiche; die zentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin zusammen. Bereits in ihrer ersten Sitzung einigte sich die Arbeitsgruppe auf ihr grundsätzliches Vorgehen in der Bearbeitung der sieben Aktionsfelder. Erster Schritt sollte die Feststellung der Ist-Analyse und die Klärung geeigneter Dokumentationsmaterialien sein. Darauf aufbauend würde die Benennung von Lücken erfolgen, die von der Arbeitsgruppe im Hinblick auf Lösungsmöglichkeiten diskutiert würde, um schließlich als Zielsetzung in die Dokumentation einzugehen. Schon im Vorfeld hatte sich gezeigt, dass eine Bewerbung der Freien

Universität insbesondere auch in der Zusammenstellung der Einzelergebnisse und Dokumentationen sehr arbeitsintensiv sein würde und im normalen Arbeitsablauf nicht zu leisten. Das Büro der zentralen Frauenbeauftragten erhielt Unterstützung durch die Aufstockung des Arbeitsvertrages der stellvertretenden Frauenbeauftragten um 25 % und Mittel zur Erteilung von Werkaufträgen.

Am Ende erreichte die Bewerbung der Freien Universität einen Umfang von sechs Aktenordnern. Sie enthielten die Dokumentation der Förderung von Chancengleichheit der Beschäftigten anhand der Personalstatistiken zu den an der Freien Universität tätigen Leitungskräften, Mitarbeitern/innen des wissenschaftlichen und des wissenschaftsstützenden Bereichs und zu den Studierenden, die von der Institution gesetzten Rahmenbedingungen wie Richtlinien und Förderpläne, die Weiterbildungsprogramme, Dokumente zur Informations- und Öffentlichkeitsarbeit und natürlich die Beschreibung einzelner Projekte und Beschlüsse. Die ganze Bandbreite der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sollte dokumentiert werden in der Gegenüberstellung zweier Bereiche, die zum einen über einen sehr hohen und zum anderen einen sehr niedrigen Frauenanteil verfügen. Hierfür wurden der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften und der Fachbereich Physik ausgewählt, die unabhängig von den zentralen Erhebungen ihre spezifische Entwicklung in der Gleichstellung anhand der sieben Aktionsfelder dokumentierten.

1.2.2 Die Dokumentation der sieben Aktionsfelder

Die Bewerbungsunterlagen umfassen sieben Aktionsfelder, die jeweils für die beiden exemplarisch angeführten Fachbereiche bearbeitet werden mussten und für die Freie Universität als Gesamtheit.

Das *Aktionsfeld 1* beinhaltet die Daten und Rahmenbedingungen für *Personalbeschaffung und Stellenbesetzung*. Ausgangspunkt ist die Überlegung, dass anhand der Bedingungen von Ausschreibungs-, Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren die Förderung der Chancengleichheit für Frauen gemessen werden kann. Die Freie Universität hat sich hier in den letzten zehn Jahren einen starken institutionellen Rahmen gegeben durch die Frauenförderrichtlinien und die dort verankerten Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten. Im Personalmarketing kann auf Datenbanken zurückgegriffen werden, die hauptsächlich in der Pflege der Zentraleinrichtung zur Förderung der Geschlechterforschung stehen oder als Einzelprojekte in den Fachbereichen durchgeführt werden wie etwa die Expertinnendatenbank der Zeitschrift *femina politica* oder die *Praktikantinnenbörse* der Frauenbeauftragten Wirtschaftswissenschaften. Verbesserungen werden in Zukunft vor allem im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals und in den Berufungsverfahren notwendig sein. In beiden Fällen besteht das Problem, dass Leitungspositionen nur in geringem Maße von Frauen besetzt sind. Dabei zeigte sich vor allem in den letzten Jahren, dass trotz verstärkter formaler Rahmenbedingungen zur Frauenförderung in den Berufungsverfahren Mechanismen vorzufinden sind, die dem Gebot der Chancengleichheit entgegen wirken (vgl. Kapitel 2.3).

Eng verbunden mit dem ersten Aktionsfeld wurde in *Aktionsfeld 2* nachgefragt, ob die *Karriere- und Personalentwicklung* so ausgerichtet ist, dass sie die berufliche Entwicklung von Frauen fördert. Die Beteiligung der Freien Universität an den Bund-Länder-Programmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft und die Erweiterung durch die Bereitstellung eigener Mittel (C1/C2-Programm, HWP-Finanzierung) belegen ihr großes Engagement (vgl. Kapitel 8.2 und 8.3). Die Weiterbildungsprogramme der Freien Universität umfassen speziell für Frauen veranstaltete Seminare, sowie das einzigartige Fortbildungsprogramm für Wissenschaftlerinnen (vgl. Kapitel 8.6). Ein Mentoring-Programm für den Postdoc-Bereich ist in Planung (vgl. Kapitel 2.3.2) und der Zusatzstudiengang Gender Kompetenz steht kurz vor seinem Abschluss (vgl. Kapitel 5.5). In jüngerer Zeit rückte die Gruppe der Studentinnen stärker in den Fokus der Frage von Chancengleichheit. In den naturwissenschaftlichen Fächern, mit traditionell niedrigem Studentinnenanteil, gibt es eine Reihe von Vorhaben, Frauen für ein solches Studium zu gewinnen bzw. Studentinnen für eine wissenschaftliche Karriere zu motivieren. In Aktionsfeld 2 zeigten sich Mängel in der Förderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich. Die Karriereförderung beschränkt sich im Wesentlichen auf Weiterbildungsmaßnahmen, doch die Tatsache, dass die Seminare seit Anfang des Jahres kostenpflichtig sind für Mitarbeiter/innen der Freien Universität erschwert die Motivation zur Qualifizierung. Lediglich das Klinikum verfolgt im Pflegebereich ein umfassendes Konzept der Personalentwicklung, das jährliche Mitarbeiterinnengespräche beinhaltet, ihre Ideen und Anregungen aufgreift und die Karriereplanung einzelner Personen begleitet. Die Übertragung des Personalmanagementprogramms MUM der Humanmedizin auf die Verwaltung der Freien Universität und die Schulung von Führungspersonal zu Gender Mainstreaming sind daher erstrebenswerte Ziele für die kommenden Jahre.

Eine der Schwierigkeiten der Karriereplanung ist die *Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung*, die in *Aktionsfeld 3* aufgegriffen wird. Die Work-Life-Balance hinterfragt die Möglichkeiten von Frauen und Männern, über Arbeitszeitgestaltung ihr Erwerbsleben besser mit dem Privatleben verknüpfen zu können. Die Lösungen an der Freien Universität fallen vielfältig aus. Neben den traditionellen Modellen von Teilzeit und Gleitzeit wurden zur Vereinbarung mit der Familienarbeit Telearbeitsplätze geschaffen, es gibt Springerpools für Vakanzvertretungen und die Möglichkeit des unbezahlten Sonderurlaubs. Diese bisher eher individuellen und meist auf Initiative einzelner Personen umgesetzten Lösungen könnten im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten systematisiert werden. Ausgedehnte Beratungsprogramme würden dazu beitragen, den Fokus zu erweitern hinsichtlich der gezielten Karriereförderung und beruflichen Entwicklung insbesondere von Müttern mit Kind. Ein weiterer Teil von Work-Life-Balance ist eine den Arbeitsbedingungen angepasste Kinderbetreuung. Mit der FU-Kita inclusive Kinderkrippe und Hort, und der Unterstützung der FUni-Mäuse hat die Freie Universität Angebote geschaffen, wenn auch der Bedarf nicht gedeckt wird. Leider geht der Kindergarten des Klinikums aufgrund der angespannten Haushaltslage zum 1.1.2003 in eine andere Trägerschaft, doch wird das Angebot aufrechterhalten.

Das 4. *Aktionsfeld* umfasst die Dokumentation der *Institutionalisierten Gleichstellungspolitik*, das heißt der Funktionen und Verfahren, welche die Umsetzung des gleichstellungspolitischen Fortschritts sichern.

Zentral sind Regelungen wie die Frauenförderrichtlinien, Frauenförderpläne oder ein mögliches Leitbild der Freien Universität. Sie beschreiben unter anderem die Kompetenzen und Rechte der Frauenbeauftragten, deren Aufgabe es ist, Verfahren in Gremien, Kommissionen und Organen auf ihren gleichstellungspolitischen Ansatz zu prüfen und in allen Frauen betreffenden Angelegenheiten in beratender und unterstützender Funktion tätig zu werden (vgl. Kapitel 9 und 10). Zusätzlich existiert an der Freien Universität ein flächendeckendes Netzwerk von Funktionen wie das Ressort Frauenförderung eines/r Vizepräsidenten/in, zentrale und dezentrale Frauenräte, die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) und die Beiräte zur Frauen- und Geschlechterforschung und zur Frauenweiterbildung, die als Interessensvertretung von Frauen fest an der Freien Universität etabliert sind.

In jüngerer Zeit werden gleichstellungspolitische Elemente verstärkt in den *Planungs- und Steuerungsinstrumenten in der Organisationsentwicklung* nachgefragt wie hier unter *Aktionsfeld 5*. Die Freie Universität hat als eine der ersten Universitäten Deutschlands monetäre Anreize zu Frauenförderung geschaffen über die Vergabe des *Margherita-von-Brentano-Preises* oder das Fachbereichsranking im Anreizsystem. Bei der Entwicklung des strukturellen Steuerungsinstruments Zielvereinbarungen (ab 1999) und die formelgebundene Mittelvergabe (Probelauf 2003) wurde der Bereich Gleichstellung integriert (vgl. Kapitel 7.1 und 7.2).

Inwieweit diese Maßnahmen zu einer Veränderung der *Organisationskultur*, also zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für Chancengleichheit beigetragen haben, ist Inhalt von *Aktionsfeld 6*. Neben den formalen Verpflichtungen zum Gebrauch der männlichen und weiblichen Personenbezeichnungen und zur expliziten Ansprache von weiblichen Bewerberinnen in den Stellenausschreibungen zeigt sich hier die Problematik, dass Kompetenzen in der Gleichstellungspolitik selten als professionelle Qualifikation für Leitungspositionen oder Verwaltungstätigkeiten angesehen und in Einstellungsverfahren und Beurteilungen nicht berücksichtigt werden. Die bereits vorhandenen vielfältigen Informations- und Fortbildungsangebote erreichen nur einen bereits sensibilisierten Kreis.

Das letzte *Aktionsfeld 7* widmet sich der Frage, inwieweit Erkenntnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung in *Forschung, Lehre und Studium* integriert sind. Die sehr erfolgreichen Aktivitäten der Zentraleinrichtung für Frauen- und Geschlechterforschung richten sich auf die Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in den Bereichen, die Dokumentation von Forschungsarbeiten und die Informations- und Netzwerkarbeit. Neben zurzeit acht besetzten Frauenforschungsprofessuren und einem Stellenpool von fünfzehn Lehraufträgen pro Semester gibt es weitere regelmäßige Lehrveranstaltungen, die in einem eigenen Kapitel des Vorlesungsverzeichnisses und in einem Kommentierten Vorlesungsverzeichnis aufgeführt sind. Von der Dokumentation der Qualifikationsarbeiten im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung über eine eigene Bibliothek bis hin zu Datenbanken wie z. B. *Habilitationen von Frauen in Deutschland* bietet die Zentraleinrichtung ein hohes Maß an Informationen. Hinzu kommen eigene Veranstaltungen und die Nutzung neuer Medien zur Vernetzung von Wissenschaftlerinnen. Im Sommer 2003 soll der Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz eingerichtet werden, was eine weitere Bündelung der Frauen- und

Geschlechterforschung an der Freien Universität bedeutet und eine Zusatzqualifikation für Absolventen/innen aller Fächer (vgl. Kapitel 5.5).

1.3. Auszeichnung der Freien Universität mit dem *TOTAL E-QUALITY Science Award*

Am 6. Mai 2002 wurde der *TOTAL E-QUALITY Science Award* an die Freie Universität verliehen, die bei der Preisvergabe durch die Vizepräsidentin Prof. Dr. Klann-Delius, die zentrale Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin vertreten wurde. Drei Jahre kann sich die Freie Universität mit dem Logo schmücken. 2004 muss sie erneut zur Bewerbung antreten und belegen, dass weitere Fortschritte in der Chancengleichheit von Frauen und Männern erzielt wurden.

1.3.1 Verleihung des Preises

Mit einem Festakt wurden am 6. Mai 2002 in Bonn die Prädikate *TOTAL E-QUALITY Award* und *TOTAL E-QUALITY Science Award* vergeben. 31 Betriebe und Einrichtungen erhielten den *Science Award*, darunter 13 wissenschaftliche Einrichtungen von 19, die sich beworben hatten. Der *TOTAL E-QUALITY Award* wurde beispielsweise verliehen an die Barmer Ersatzkasse, die Deutsche Bank AG, die Landesbank Berlin und die Procter & Gamble GmbH. Neben der Freien Universität wurden die Berliner Fachhochschulen FHW, TFH und FHTW mit dem *TOTAL E-QUALITY Science Award* ausgezeichnet, sowie die Universitäten Bremen, Göttingen, Hannover und Potsdam. Die Freie Universität mit rund 55.000 Mitgliedern ist die mit Abstand größte wissenschaftliche Einrichtung, die das Prädikat in Zukunft führen darf.

Das Prädikat wurde von der Vizepräsidentin, der zentralen Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin anlässlich des Festaktes am 6. Mai in Bonn entgegen genommen. Bundesministerin Bulmahn eröffnete die Veranstaltung mit einem Vortrag zur Durchsetzung der Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Forschung. Es folgten Redebeiträge des Präsidenten der Wilhelm Gottfried Leibniz Gesellschaft Henkel, der Nobelpreisträgerin und Direktorin der Abteilung Genetik des Max-Planck-Institutes für Entwicklungsbiologie Tübingen, Prof. Dr. Nüsslein-Volhard und des Vizepräsidenten der Hochschulrektorenkonferenz, Prof. Dr. Borchard. Die Vorstandsvorsitzende des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. Eva Maria Roer übergab schließlich den Vertretern/innen der Betriebe und Einrichtungen die Auszeichnung in Form einer Urkunde.

1.3.2. Zum Führen des Prädikats

Gemeinsam mit der Urkunde zur Erlangung des Prädikats *TOTAL-E-QUALITY* erhielt die Freie Universität auch das virtuelle Emblem zur Verwendung in Veröffentlichungen. Die Arbeitsgruppe TEQ traf sich noch einmal, um über die Verwendung des Prädikates zu beraten, sie sprach unter anderem

folgende Empfehlungen aus: Die Urkunde selbst wird im Henry-Ford-Bau aufgehängt werden, in Kopie im Präsidialamt, bei den teilnehmenden Fachbereichen, in der ZE Frauen- und Geschlechterforschung und im Büro der zentralen Frauenbeauftragten. Das Logo wird in das Layout von Veröffentlichungen der Freien Universität aufgenommen, so auch auf der Homepage und den Startseiten der Fachbereiche. Für die Mitarbeiter/innen der Freien Universität wird es möglich sein, das Logo zur layouttechnischen Verarbeitung herunterzuladen.

Die erste derartige Verwendung fand das Logo im Vorlesungsverzeichnis zum Wintersemester 2002/03. Auf Seite fünf, oberhalb des Impressums wurde das Prädikat mit kurzem erläuterndem Text abgedruckt, wo es mindestens die nächsten fünf Semester stehen wird.

1.3.3. Resumee

In vielen Bereichen kann die Freie Universität auf eine langjährige erfolgreiche Entwicklung der Frauenförderung und der Umsetzung des Gleichstellungsgebotes zurückblicken. In den Bereichen der institutionalisierten Gleichstellungspolitik, der Organisationsentwicklung und den Frauen- und Geschlechterstudien sind trotz schwieriger finanzieller Rahmenbedingungen kontinuierliche Fortschritte zu verzeichnen. Die Erhebungen zur Bewerbung um das Prädikat haben aber auch Lücken erkennen lassen, insbesondere in der Personalentwicklung und der Organisationskultur. Lösungsansätze wurden bereits in der Arbeitsgruppe *TEQ* diskutiert und haben zu Projektplanungen geführt, die in den kommenden Jahren in Angriff genommen werden und teilweise bereits gut angelaufen sind. In zwei Jahren muss das Prädikat erneut beantragt werden und die Freie Universität wird sich der Beurteilung stellen, ob die in der diesjährigen Bewerbung erkannten Lücken geschlossen und die angestrebten Ziele erreicht wurden.

2. Berufungen an der Freien Universität

Die Berufung von Frauen insbesondere auf C4-Professuren ist derzeit eine der wichtigsten Herausforderungen der Gleichstellung von Frauen und Männern an deutschen Hochschulen. Die Entwicklung an der Freien Universität im Berichtszeitraum wurde von zwei Faktoren bestimmt. Der Generationenwechsel erzwingt die Neuberufung von vielen Professuren und bietet die Möglichkeit, den Anteil von Professorinnen in kurzer Zeit zu erhöhen. Gleichzeitig war seit 1998 ein kontinuierliches Absinken des Anteils von Frauen an den Neuberufungen zu beobachten, das erst durch erheblichen Einsatz der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten und verstärkte Maßnahmen durch die Universitätsleitung gegen Ende des Jahres 2001 aufgehalten wurde und im Jahr 2002 schließlich zu hervorragenden Erfolgen führte.

2.1 Entwicklung der Berufungen

Der Generationenwechsel, der an vielen Hochschulen derzeit stattfindet, bedeutet an der Freien Universität die Neubesetzung von 50 % der Professuren in den Jahren 2001 bis 2005. Der politische Wille, die Chance zu nutzen, um verstärkt Frauen zu berufen, wurde mehrfach geäußert, unter anderem in der Leitbilddebatte und in der Presseerklärung des Kuratoriums zur strategischen Entwicklung der Freien Universität vom 5. Mai 2000.

„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.“

Als staatlich finanzierte Einrichtungen haben Hochschulen eine besondere Verpflichtung für die Umsetzung des Verfassungsgrundsatzes der Gleichstellung von Frauen und Männern. An weiblichem Nachwuchs, diese Verpflichtung auch in Führungspositionen einzuhalten, mangelt es nicht. Seit 1998 habilitierten an der Freien Universität in den Geistes- und Sozialwissenschaften durchschnittlich 28 %, in den Naturwissenschaften sogar 16,5 % und in der Medizin 17,5 % (vgl. Kapitel 4.3.2). Die höchste Hürde der Laufbahn liegt jedoch im Sprung von der Habilitation zur Berufung als Professorin, denn die fachliche Qualifikation ist nicht das einzige Kriterium, worauf in den Auswahlverfahren Wert gelegt wird. Gerade in den vergangenen Jahren wurden immer häufiger so genannte Managementqualitäten von den Bewerbern/innen erwartet., gewachsen aus der Notwendigkeit, die unternehmerische Seite der Selbstverwaltung der Hochschulen neu zu gestalten.

So wird in Berufungsverfahren beispielsweise die Erfahrung der Kandidaten/innen in der Akquirierung von Geldern als wichtiges Auswahlkriterium herangezogen und bringt in fast allen Fällen für die männli-

chen Bewerber einen Wettbewerbsvorsprung. Doch vor allem werden in den informellen Netzwerken der Scientific Community die Weichen gestellt zum Zugang oder Ausschluss von hoch dotierten Positionen. Es liegt in Hand der Hochschulen, ihren weiblichen Nachwuchs stärker zu motivieren und ihm Möglichkeiten zu bieten, entsprechende Qualifikationen zu erwerben. Die Freie Universität hat hier mit dem sehr erfolgreichen Rhoda-Erdmann-Weiterbildungsprogramm für Wissenschaftlerinnen gute Erfahrungen gemacht (vgl. Kapitel 8.6) und entwickelt derzeit erste Schritte zur Erprobung eines Mentoring-Konzeptes (vgl. Kapitel 2.3.2).

Die Freie Universität hat ihren Entschluss, den Anteil von Frauen bei den Professuren zu erhöhen, bereits früh gekoppelt mit finanziellen Anreizen für die Fachbereiche im so genannten Anreizsystem. In den neuen Hochschulsteuerungsinstrumenten Zielvereinbarungen und Kostenleistungsrechnung ist Frauenförderung als fester Bestandteil integriert (vgl. Kapitel 7). Neben diesen Maßnahmen, die in enger Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten entwickelt wurden, hat auch die verstärkte Kontrolle von Verfahrensfehlern durch die Frauenbeauftragten, die Universitätsleitung und nicht zuletzt durch die zuständigen Abteilungen des Berliner Senats zu einer erhöhten Problemwahrnehmung geführt. Den alarmierenden Signalen des Abwärtstrends der Berufungszahlen von Frauen in den Jahren 1998, 1999 und 2000 wurde durch gemeinsame Anstrengungen der Bereiche, ihrer Frauenbeauftragten und durch Universitätsleitung und zentrale Frauenbeauftragte, verstärkt Frauen als Professorinnen zu gewinnen, begegnet. Insbesondere die Suche nach qualifizierten Frauen wurde über die Nutzung von Datenbanken und die vorherige Abfrage der zu erwartenden Bewerberinnenlage intensiviert. Die Entwicklung der Daten zur Neuberufung von Frauen stellt sich derart positiv dar, dass eine realistische Chance besteht, den Anteil an Professorinnen in den nächsten Jahren an der Freien Universität entscheidend zu erhöhen. Diese Entwicklung wird sich in der leistungsorientierten Mittelvergabe des Landes an die Universitäten, die seit 2002 praktiziert wird, positiv niederschlagen (vgl. Kapitel 6.3.3).

2.1.1 Datenüberblick

Der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Freien Universität nimmt mit steigender Qualifikationsstufe deutlich ab. Der Anteil lag bei den höchstdotierten C4-Professuren beispielsweise seit Jahren kontinuierlich nur bei rund fünf Prozent. Im Sommer 2002 stieg er erstmals auf über sechs Prozent.

An der Freien Universität liegt der durchschnittliche Anteil der Studentinnen und Absolventinnen seit vielen Jahren über 50 %. Dabei deutet sich auch sehr langsam die Auflösung der „typischen“ Studienfachwahl von jungen Frauen und Männern an (vgl. Kapitel 4.4.1). Auf der Ebene des wissenschaftlichen Mittelbaus sinkt der Anteil von Frauen aber bereits auf 38,8 % (vgl. Kapitel 4.2). Dabei reduziert er sich auf nur noch 17 % bei den C2-Stellen – obwohl hier besonders geförderte Stellen für Frauen, zum Beispiel aus den Hochschulsonderprogrammen, bereits enthalten sind. Während der Anteil von Professorinnen an den C3-Stellen, schwankend zwischen 15 % und 20%, teilweise sogar höher als der bei den C2-Stellen liegt, und hier besonders stark auch nach Fächergruppen variiert, sinkt ihr Anteil an den C4-

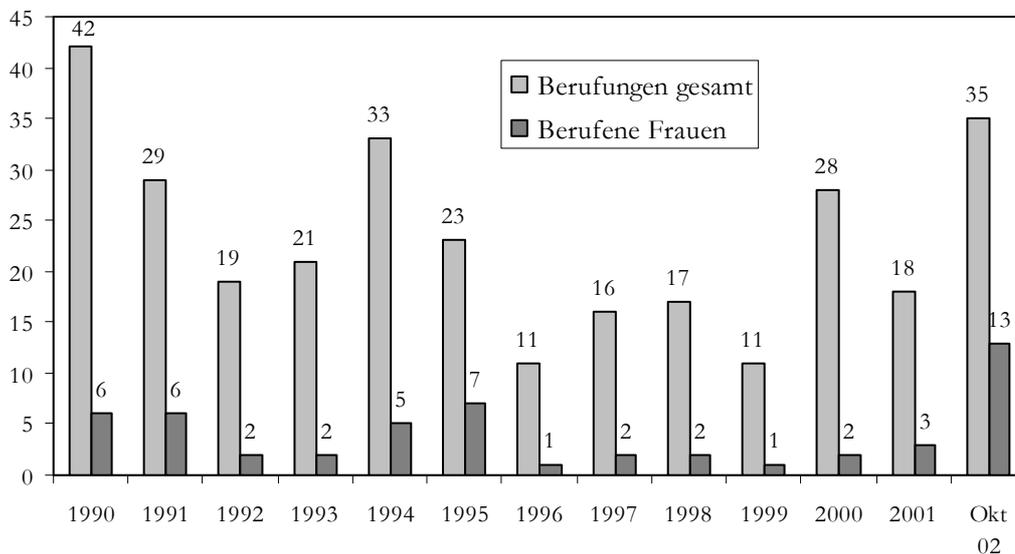
Professuren noch einmal erheblich auf jetzt 6,38 %. Mit einem Gesamtanteil von Professorinnen bei 10,9 % lag die Freie Universität im Jahr 2001 sogar knapp unter dem Bundesdurchschnitt von 11,0 %. Für das Jahr 2002 konnte sie ihren Anteil auf 11,27 % erhöhen (Stichtag der Datenerhebung ist der 15. Februar, eine weitere deutliche Steigerung zum nächsten Stichtag am 15.2.2003 ist daher zu erwarten).

Tabelle 2.1: Frauenanteil an den Professuren 1999-2002

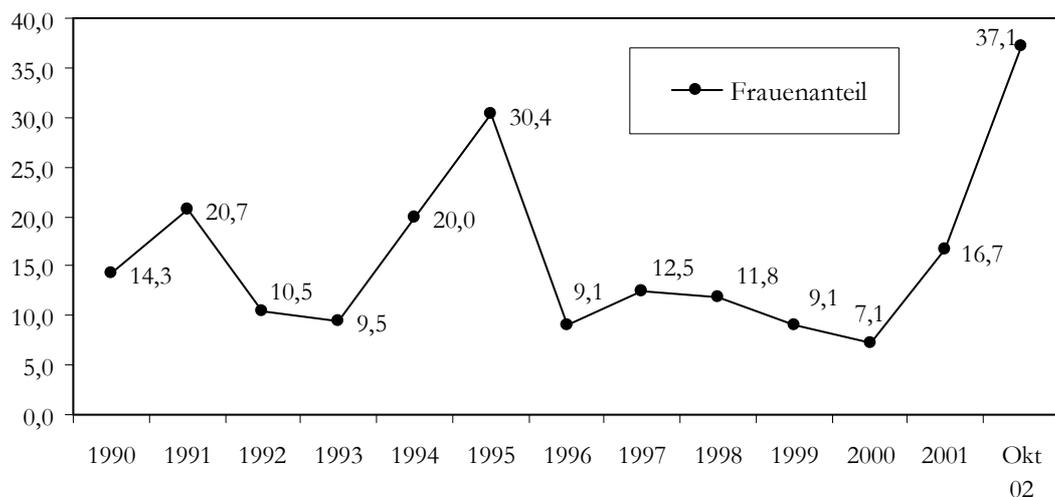
Jahr	Professoren/innen											
	C4			C3			C2/BAT I b			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	16	285	5,32	31	182	14,55	14	73	16,09	61	540	10,15
2000	18	291	5,83	34	175	16,27	14	72	16,28	66	538	10,93
2001	18	289	5,86	34	162	17,35	12	68	15,00	64	519	10,98
2002	19	279	6,38	31	149	17,22	12	60	16,67	62	488	11,27

Die Neuberufung von Frauen unterlag seit 1990 großen Schwankungen. Die jeweiligen Spitzenwerte in der Statistik sind eng gekoppelt mit verstärkten Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der expliziten politischen Willensbekundung, mehr Frauen an die Freie Universität zu berufen, deutlich spürbar an einem gemeinhin als frauenfreundlich bezeichnetem Klima in den Berufungskommissionen und Fachbereichsräten, das sich auch auf die regulären Neuberufungen (ohne Frauenforschungsprofessuren) auswirkt.

Grafik 2.1: Berufungen 1990-2002, ohne Frauenforschungsprofessuren (Balkendiagramm)

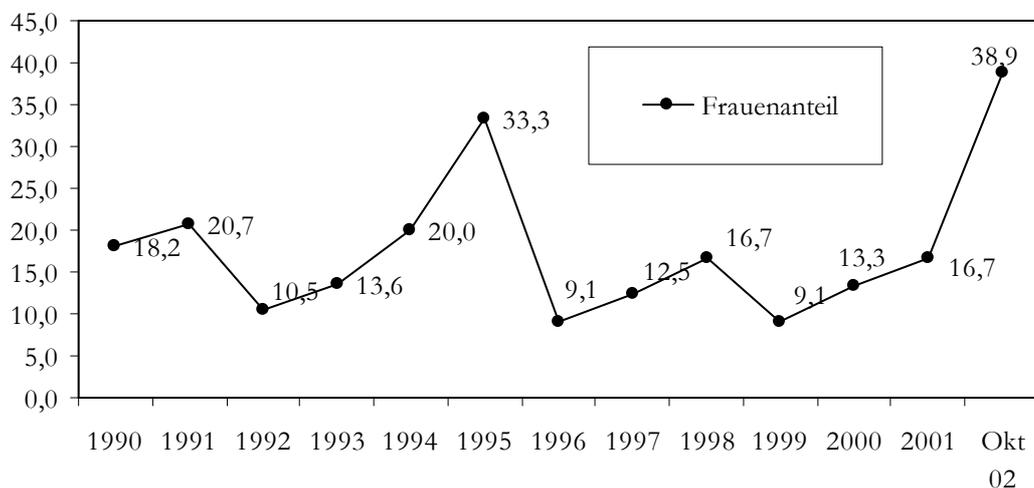


Grafik 2.2: Berufungen 1990-2002, ohne Frauenforschungsprofessuren (Kurvendiagramm)



So wurden beispielsweise Mitte der Neunziger Jahre mehrere Frauenforschungsprofessuren ausgeschrieben und berufen und die Etablierung der Geschlechterforschung als ein wichtiges Ziel in der Entwicklung der Freien Universität angesehen. Allein in den Jahren 1993-1995 wurden vier Frauenforscherinnen an die Freie Universität geholt und der konsequente Wille zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren führte zu sehr guten Ergebnissen bei den Neuberufungen.

Grafik 2.3: Berufungen 1990-2002 mit Frauenforschungsprofessuren (Kurvendiagramm)



In den darauf folgenden Jahren galt es, trotz Sparzwängen, Stellenabbau und Umstrukturierungsmaßnahmen, die Frauenförderung weiterhin im Blickfeld zu behalten. Doch erst die Jahre 1999 und schließlich 2000, in denen der Frauenanteil an den regulären Professuren auf 9,1 % bzw. 7,1 % sank, führten zu einer erhöhten Aufmerksamkeit auf diesen Problembereich, die schließlich im Jahr 2001 erste positive statistische Auswirkungen zeigte und 2002 den Spitzenwert von 37,1 % bei den Neuberufungen von Professo-

rinnen ermöglichte. Außerdem wurden erstmals zwei Frauen auf Professuren berufen, die unter der Rubrik „Erwünscht“ Kenntnisse in der Geschlechterforschung forderten (vgl. Kapitel 5.2.2).

2.2 Berufungsverhalten an den Fachbereichen

Die Entwicklung der Fachbereiche im Berichtszeitraum zeigt einen deutlich hervorragenden Fachbereich Veterinärmedizin, der bereits in den Jahren 1999 und 2000 sehr positive Zahlen aufweisen konnte. Der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften und der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften dagegen verzeichnen erst im Jahr 2002 eine gute Berufungsstatistik, die unter anderem dem unermüdlichen Einsatz ihrer Frauenbeauftragten zu verdanken ist, die die Notwendigkeit, mehr Frauen zu berufen, konsequent vertreten haben. Deutlich schwierig dagegen gestaltet sich das Berufungsverhalten in den Naturwissenschaften.

Im Jahr 1999 wurde ein von elf Rufen an eine Frau ausgesprochen – im Fachbereich Veterinärmedizin, der damals zusammen mit dem Fachbereich Humanmedizin die meisten Rufe erteilen konnte, nämlich jeweils drei. Er erzielte also eine eigene Quote von insgesamt 33 %, was eine universitätsweite Quote von 9,1 % ermöglichte.

Tabelle 2.2: Ruferteilungen 1999

Fachbereich	1999					
	C3			C4		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Humanmed.	3	0	-	-		
Veterinärmed.	1	0	-	2	1	50,0
WiWiss.	-			1	0	-
Gesch-Kult.	-			1	0	-
Mathe/Info	-			2	0	-
B, C, P	-			1	0	-
gesamt	4	0	-	7	1	14,3

Im darauf folgenden Jahr ergingen zwei Rufe von insgesamt 28 an Frauen. Auch hier hatte die Veterinärmedizin ihren Anteil daran, uniweit zumindest eine geringfügige Frauenquote zu halten. An ihrem eigenen Bereich bedeutete dies, dass ein von zwei Rufen an eine Frau ausgesprochen wurde und sie erzielte somit volle 50 %. Der zweite Fachbereich, der damals eine Frau berief, war Erziehungswissenschaften, der seit vier Jahren zum ersten Mal überhaupt wieder eine Professur neu besetzen konnte. Andere Bereiche, wie Humanmedizin mit insgesamt neun Berufungen oder Philosophie und Geisteswissenschaften mit fünf, stellten auf diesen regulären Professuren keine Frau ein. Allerdings wurde in beiden Bereichen eine Frauenforscherin eingestellt, in der Humanmedizin auf einer Stiftungsprofessur und in der Germanistik wurde die 2/3-Stelle (gestiftet aus je 1/3 Arbeitszeitreduzierung auf zwei Professuren, vgl. Kapitel 8.7) Frau im literarischen Prozess erneut besetzt (vgl. Grafik 2.2 und 2.3).

Tabelle 2.3: Ruferteilungen 2000

Fachbereich	2000					
	C3			C4		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Humanmed.	6	(1)	16,7	4	0	-
Veterinärmed.	1	1	100,0	1	0	-
Wiwiss.	-			1	0	-
Ewi	-			1	1	100,0
GeschKult	-			1	0	-
PhilGeist	2	(1)	50,0	4	0	-
Mathe/Info	-			1	0	-
Physik	1	0	-	3	0	-
B, C, P	2	0	-	-		
Geowiss.	1	0	-	1	0	-
gesamt	13	3	(23,1)	17	1	5,9

Im Jahr 2001 gingen drei von achtzehn Rufen an Frauen, was sich sofort positiv auf die Anteilsberechnung auswirkte, die auf 16,7 % stieg. Erneut war der Fachbereich Veterinärmedizin vertreten, dieses Mal mit 100 % eigener Frauenquote, gefolgt vom Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften mit 50 %. Letzterer hatte nach drei Jahren zum ersten Mal wieder zwei Professuren besetzen können und weist dabei sehr ausgeglichene Ergebnisse zum Beispiel auch bei den Listenplatzierungen auf. Im Fachbereich Humanmedizin erging einer von acht Rufen an eine Frau.

Tabelle 2.4: Ruferteilungen 2001

Fachbereich	2001					
	C3			C4		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Humanmed.	5	0	-	3	1	33,3
Veterinärmed.	1	1	100,0	-		
PolSoz	1	1	100,0	1	0	-
Ewi	-			1	0	-
Mathe/Info	-			1	0	-
Physik	1	0	-	1	0	-
B, C, P	-			2	0	-
Geowiss.	1	0	-	-		
gesamt	9	2	22,2	9	1	11,1

Für 2002 können schließlich seit Mitte des Jahres deutliche Verbesserungen festgestellt werden. Mehrere Bereiche erzielten eine eigene Berufungsquote von 100 % Frauen, darunter noch einmal der Fachbereich Veterinärmedizin und der Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie. Herausragend allerdings ist die Berufungsstatistik des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften. Fünf von fünf Professuren wurden mit Frauen besetzt – darunter vier C4-Stellen. Auch der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften erzielte erstmals wieder ein Ergebnis mit höherem Frauenanteil und im Fachbe-

reich Geowissenschaften ging seit langer Zeit einmal ein Ruf an eine Frau. Positiv zu werten ist auch die Berufung der C4-Professur in der Humanmedizin. Etwas enttäuschend dagegen die Daten aus dem Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften, der letztlich eine Quote von nur 25 % erreichte. Deutlich negativ hervortretend dagegen die Ergebnisse im Fachbereich Mathematik und Informationswissenschaft und im Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie, die jeweils vier Professuren zu besetzen hatten und keine einzige Frau beriefen, sowie der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, der ebenfalls nur Männer berief.

Tabelle 2.5: Ruferteilungen 2002

Fachbereich	2002					
	C3			C4		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Humanmed.	6	1	16,7	1	1	100,0
Veterinärmed.	-			1	1	100,0
Wiwiss.	-			2	0	-
PolSoz	2	1	50,0	2	0	-
Ewi	-			1	1	100,0
GeschKult	1	1	100,0	4	4	100,0
PhilGeist	5	3	60,0	-		
Mathe/Info	2	0	-	2	0	-
B, C, P	1	0	-	3	0	-
Geowiss.	1	0	-	2	1	50,0
gesamt	18	6	33,3	18	8	44,4

Die Steigerung des Frauenanteils während des Berichtszeitraums ist also dem deutlich frauenfördernden Berufungsverhalten einiger weniger Fachbereiche zuzurechnen. Dabei ist insbesondere die positive Entwicklung in den großen geisteswissenschaftlichen Fachbereichen hervorzuheben. Die Veterinärmedizin zeigt nicht nur sehr gute, sondern vor allem stabile Ergebnisse. Die Humanmedizin scheint sich langsam aus ihrer starren Position, keine Frauen zu berufen, weiterzuentwickeln ebenso wie die Geowissenschaften. Unverändert jedoch die schlechten Ergebnisse der restlichen naturwissenschaftlichen Bereiche. Der Fachbereich Physik gleicht dies mit einer guten Frauenförderung auf den Qualifikationsebenen Promotion und Habilitation aus und dennoch wurden auch hier sechs Männer berufen aber keine Frau. Der Fachbereich Mathematik und Informatik weist ein Verhältnis von 8 zu 0 Berufungen von Männern auf und der Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie sogar 9 zu 0. Beide verfolgen außerdem eine Blockadepolitik, die eine Entwicklung hin zu einem Abbau der Benachteiligung von Frauen in Berufungsverfahren verhindert.

Einige Gebiete der Berufungspraxis an der Freien Universität weisen zudem eine ausgesprochenen Männer fördernde Struktur auf. Seit 1995 wurde keine einzige der zwanzig Sonderforschungsprofessuren mit einer Frau besetzt. Des Weiteren wurde achtzehn Mal von einer Einerliste berufen – ausschließlich mit männlichen Kandidaten, davon sieben auf S-Professuren. Ein ähnlich exklusiver Charakter wird automatisch bei Frauen- oder Geschlechterforschungsprofessuren vorausgesetzt, zum Vergleich hierzu: Seit 1995

wurden acht mit einer Frau besetzt, keine einzige von einer Einerliste. Auch die stark befürchtete Berufung von Frauen von Listenplatz 2 oder 3 kam dagegen verhältnismäßig selten vor, nämlich ganze zwei Mal. Doppelt so oft wurde der Ruf von einer erstplatzierten Frau nicht angenommen.

2.3 Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die Erhöhung des Anteils von Frauen an den Professuren gestaltet sich aus verschiedenen Gründen schwierig. Verantwortlich ist dabei durchaus nicht immer der viel zitierte Mangel an Bewerberinnen, sondern fehlende gemeinsame Bemühungen, qualifizierte Frauen tatsächlich gewinnen zu wollen. Die bisherigen Fördermaßnahmen können das kooperative Informationssystem, das den Zugang zur Professur ebnet, nur selten durchdringen. Aufgabe der Frauenbeauftragten ist es, auf diese Problematik aufmerksam zu machen und gemeinsam mit den Fachbereichsangehörigen Lösungsstrategien zu entwickeln.

2.3.1 Chancengleichheit im Berufungsverfahren

Der Bereich soll sich gezielt um die Bewerbung von Frauen auf Professuren bemühen – so steht es in den Frauenförderrichtlinien der Freien Universität § 2 (3). Doch seriöse Bemühungen, Chancengleichheit tatsächlich durchzusetzen und der Benachteiligung von Frauen entgegenzuwirken, umfassen viele einzelne Schritte, die während des Verfahrens unternommen werden sollten.

Vorgelagert dem eigentlichen Verfahren sind die Entwicklungs- und Strukturvorhaben der Fachbereiche und der Freien Universität und die Definition von Arbeits- und Forschungsgebieten. Die Richtlinien der Universität, verabschiedet von Akademischem Senat und Kuratorium, sehen neben der Förderung der Internationalität und dem Gewinn junger Wissenschaftler/innen auch die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren explizit vor. Der ausschreibende Bereich sollte sich daher die Frage stellen, ob die Stellendefinition möglicherweise Frauen implizit ausschließt. Gerade in den naturwissenschaftlich/technischen Bereichen werden häufig Forschungsrichtungen präferiert, die in einer männlich konnotierten Fachkultur höher geschätzt werden. Damit reproduziert sich das Geschlechterverhältnis dieser Fächer. Breite Ausschreibungen auch unter „Erwünscht“ könnten Abhilfe bedeuten. Ebenso führen Recherchen, ob es Frauen- oder Geschlechterforschung auf diesen Gebieten gibt, die andere Forschungsparadigmen setzt, oder wie das Interesse von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen am Fach gelagert ist, zu einer dringend notwendigen Erweiterung des Blickwinkels auf das eigene Fach.

Die Festlegung des auszuschreibenden Forschungs- und Arbeitsgebiets wird dem Präsidium mit Antrag zur Ausschreibung vorgelegt. Dem muss zur Begründung die Beantwortung eines Fragebogens beigelegt werden, der unter anderem die Marktanalyse der Forschungsentwicklung und der Forschenden auf diesem Gebiet erhebt. Hier werden auch die Erwartungen, eine Frau für diese Professur gewinnen zu können, erfragt. Ausgangsbasis ist die Regelung der Frauenförderrichtlinien, dass der Bereich sich um die Bewerbung von Frauen bemühen und gegebenenfalls Frauen gezielt zur Bewerbung auffordern soll, § 2 (3).

Wurden solche Überlegungen bei der Stellenplanung bisher versäumt, ist es spätestens hier notwendig zu eruieren, ob Frauen auf diesem oder nahe liegenden Gebieten forschen. Die Stellenausschreibung sollte bei Bedarf um bisher nicht berücksichtigte Forschungsgebiete erweitert werden. Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung zum Ausschreibungsgebiet können in vielen Bereichen unter dem Stichpunkt „Erwünscht“ in die Stellenausschreibung aufgenommen werden (vgl. auch Kapitel 5.2.2).

Die bisher aufgeführten Schritte erlauben eine veränderte Sicht auf Entscheidungskriterien und deren Gewichtung bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber. Die Einschlägigkeit einer Person wird in vielen Fällen an einer idealtypischen wissenschaftlichen Karriere gemessen, deren Grundlage der karrierebewusste männliche Wissenschaftler ist. Weibliche Biographien zeigen zum großen Teil Abweichungen auf Grund von Familienarbeit, nicht ganz dem Mainstream entsprechenden Forschungsinteressen oder einer höheren Konzentration auf Lehre und Forschung anstatt auf die eigene wissenschaftliche Reputation auf. Solche Unterschiede machen sich in Auswahlprozessen häufig an Kleinigkeiten fest, die Frauen einen Nachteil gegenüber ihren männlichen Mitbewerbern schaffen. Diese kritischen Überlegungen ermöglichen, dem Idealbild Wissenschaftler eine Erwartungshaltung gegenüber der idealen Wissenschaftlerin zur Seite zu stellen und erlaubt so einen diskriminierungsfreien Blick auf das Feld der Bewerber/innen.

Die Beteiligung von Frauen an den Verfahren soll diese Veränderung des Blickwinkels erleichtern. Sie kann aber die Sicherung der Chancengleichheit im Verfahren nicht gewährleisten, da nicht jede Frau automatisch Expertin in Geschlechterfragen ist und auch nicht zur Vertreterin der Gleichstellungspolitik stilisiert werden darf. Dennoch haben Studien ergeben, dass die verstärkte Beteiligung von Frauen in Entscheidungsgremien zu einem veränderten Kommunikationsverhalten geführt hat. Die Frauenförderrichtlinien § 2 (4) sehen deshalb vor, dass den Berufungskommissionen zur Hälfte Frauen angehören sollen. Ist dieses Verhältnis auch mit der Teilnahme von außerfachlichen Mitgliedern oder externen Expertinnen nicht zu erreichen, so sollen mindestens zwei Frauen vertreten sein, eine davon Professorin.

Die Unterschiede in der Chancengleichheit von Frauen und Männern werden gegen Ende des Verfahrens entscheidender, aber auch subtiler. Die Anhörung der Bewerberinnen und Bewerber, die in die engere Wahl genommen werden zum Beispiel, wird von Frauen häufig als eine höhere Hürde empfunden als von ihren männlichen Mitbewerbern. Das fängt bei Kleinigkeiten an, wie der Kleiderfrage, ob Hose oder Rock, und erstreckt sich bis zu Fragen zur Vortragstechnik. Häufig zu beobachten ist zum Beispiel, dass Frauen ihren Vortrag wie eine Vorlesung aufbauen, um ihre didaktischen Fähigkeiten unter Beweis zu stellen, während Männer ihre wissenschaftliche Reputation im Blick haben und ihren Vortrag auf ein Fachpublikum zuschneiden. Die zuständige Berufungskommission kann hier gezielt zu einer Chancengleichheit der Bewerberinnen und Bewerber beitragen, indem sie ihre Erwartungen an die Vortragenden offen und detailliert diskutiert und explizit benennt. Damit schaffen sie gegenüber den Bewerberinnen ein Klima, das Unsicherheiten verringert und dem Publikum erlaubt, gezielt die Stärken der Vortragenden zu erkennen. Auch inhaltliche Fragestellungen sollten in der Kommission vorab besprochen werden, da der

Eindruck einer unfairen Behandlung der Kandidaten/innen durch unterschiedliches Verhalten in der Befragung der Vortragenden entstehen kann und eine gezielte öffentliche Demontage Einzelner verhindert werden sollte.

Ungleichbehandlung ist nicht mit einer vorsätzlichen Diskriminierung gleichzusetzen. So zeigt sich zum Beispiel häufig, dass Spitzenkandidaten bereits mit dem/der Vorsitzenden oder Mitgliedern der Berufungskommission persönlich bekannt sind. Die Nähe des Bekanntheitsgrades erleichtert beispielsweise bei der mündlichen Unterrichtung, dass die Kandidaten/innen einen Vortrag halten sollen, Nachfragen zu stellen und Unsicherheiten zu klären, die aufgrund der höheren Hemmschwelle von anderen nicht gestellt werden. Die oder der Kommissionsvorsitzende kann dem entgegenwirken durch ausführliche Gespräche und gezielte Aufforderung zu Nachfragen. Hier sollte Frauen gegenüber auch explizit erwähnt werden, dass die Frauenbeauftragte an der Kommission teilnimmt und für Rückfragen zur Verfügung steht und deren Telefonnummer und E-Mail Adresse sollte unaufgefordert weitergegeben werden.

Des Weiteren soll laut Frauenförderrichtlinien § 2 (5) bei jedem Verfahren mindestens eine Frau als Gutachterin gewonnen werden. Gutachterinnen und Gutachter beurteilen die Kandidatinnen und Kandidaten nach ihren Forschungsergebnissen, ihren Veröffentlichungen und häufig auch danach, was ihnen von den Bewerbern/innen aufgrund von Tagungsvorträgen oder aus der Lehrtätigkeit bekannt ist. Auch hier erweist sich eine bereits bestehende persönliche Bekanntschaft vorteilhaft, da sie häufig eine ausführlichere positive Begutachtung nach sich zieht. Die gezielte Suche nach Gutachtern/innen, welche die Forschungstätigkeit der Kandidatinnen bereits kennen sowie eine Vorbesprechung mit den Gutachter/innen, in der Beurteilung der Kandidaten/innen mögliche geschlechtsspezifische Vor- bzw. Nachteile nicht zu bewerten, können hier zu einer effektiven Chancengleichheit führen.

Offene Diskriminierung von Kandidatinnen und auch von Kandidaten zeigt sich teilweise am Ende eines Verfahrens bei den Abstimmungsvorgängen. Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission sollte sich deshalb für ein offenes und faires Verfahren verwenden und irreführende Beiträge unterbinden. Alle Mitglieder der Kommission sind gleich berechtigt eine Stimme abzugeben, die Frauenbeauftragte besitzt suspensives Vetorecht. Kann sich die Kommission nicht einigen, so können mehrere Ergebnisse zur weiteren Abstimmung gereicht werden. Wird ein Mann auf Platz eins gelistet, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, so ist dies nach Frauenförderrichtlinien § 2 (7) ausführlich zu begründen. Die einzelnen Stichpunkte sollten dabei in der Kommission ebenfalls diskutiert werden. Zur zügigen Abwicklung des Verfahrens sollte der Kommissionsbericht des/der Vorsitzenden frühzeitig der dezentralen Frauenbeauftragten übermittelt werden.

Sollten trotz all dieser Bemühungen keine qualifizierten Frauen zur Berufung zur Verfügung stehen, muss der Bereich in einem nächsten Schritt Überlegungen anstellen, welche Maßnahmen zu treffen sind, um junge Frauen für eine wissenschaftliche Karriere in ihrem Fach zu ermutigen, § (3), und ob die Karriere-

bedingungen am Bereich den Biographien von Frauen gerecht werden. Die Frauenförderrichtlinien § 1 (3) und (4) sehen hierzu gezielte Maßnahmen für die Besetzung von Qualifikationsstellen vor.

2.3.2 Mentoring für junge Nachwuchswissenschaftlerinnen

Mitte der Neunziger Jahre wurden in Europa erste Programme zur Förderung der Berufswege von Frauen entwickelt, die jenseits der Bereitstellung finanzieller Anreize die persönliche Betreuung berücksichtigten. Mentoring weicht in einigen wesentlichen Punkten von der gewöhnlich praktizierten Unterstützung des Nachwuchses ab und hat vor allem die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen zum Ziel.

Mentoring bedeutet, dass eine geachtete, etablierte Person für eine jüngere, weniger erfahrene Person Verantwortung übernimmt und ihr beratend und auch in erzieherischer Funktion zur Seite steht. Dabei unterscheidet sich die Beziehung des/der Mentors/in im wesentlichen dadurch von bisherigen Betreuungsverhältnissen der Scientific Community, dass die Mentee in keinem hierarchischen Verhältnis zu ihrem/r Mentor/in steht. Stattdessen wird eine geschützte Beziehung aufgebaut, in der Lernen und Experimentieren stattfinden kann und potentielle Fähigkeiten ausgelotet und entwickelt werden unter professioneller Hilfe, aber ohne in eine Beurteilung einzufließen.

Die Betreuungsaufgaben beinhalten die gleichen Bestandteile, die bereits heute in einer guten Nachwuchsförderung praktiziert werden, können aber durch ihren formalisierten Charakter gezielt nachgefragt werden. Das erste gemeinsame Projekt von Mentor/in und Mentee ist die Vereinbarung konkreter Karriereschritte und die aktive und ermutigende Förderung der notwendigen Fähigkeiten und Handlungsschritte. Der/die Mentor/in steht Rat gebend zur Seite bei der Strategieplanung, beim Lösen von auftretenden Problemen und bei der Entscheidungsfindung. Außerdem profitiert die Mentee von informellen Kontakten und wird ermutigt, bereits bestehende Netzwerke zu nutzen. „Übergeordnetes Ziel ist, dass die Mentee die bestmögliche Position erreicht, die ihren Fähigkeiten und ihrer Qualifikation entspricht.“¹ Die Mentee kann also darauf vertrauen, dass sie nicht hinter einem männlichen Kollegen zurückstehen muss, wie dies von Nachwuchswissenschaftlerinnen häufig beklagt wird.

Erste Erfahrungen mit Mentoring-Programmen zeigen, dass eine Mentoring-Beziehung nur dann erfolgreich ist, wenn die beiden Partner/innen eine positive persönliche Beziehung zueinander aufbauen können. Ebenso bestätigen Evaluationen der Mentoring-Programme, dass es sich hierbei nicht um eine einseitig gebende und nehmende Beziehung handelt, sondern dass die Mentoren/innen von der persönlichen Beziehung zu ihrer Mentee profitierten und neue Perspektiven entwickelten, die durch unterschiedliche generations- und/oder geschlechtsbedingte Blickwinkel ausgelöst wurden.

¹ Höppel, Dagmar: *Mentoring – eine Strategie zur Nachwuchsförderung*. In: Mischau, A./ Kramer, C./ Blättel-Mink, B. (Hg): *Frauen in Hochschule und Wissenschaft – Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie*. 2000, S. 83

Ein weiterer Bestandteil der Mentoring-Programme, der ihren Erfolg erst ermöglicht, ist ein Rahmenprogramm zur Weiterbildung der Mentees in außerfachlichen Qualifikationen. Dazu gehören Arbeits- und Selbstorganisation, rechtliche Grundlagen zur Selbstverwaltung in den Hochschulen, Qualifikationen in der Mitarbeiterführung, Ausbildung hochschuldidaktischer Fähigkeiten und nicht zuletzt Kenntnisse im Networking. Weiterer Teil des Rahmenprogramms ist die intensive Vorbereitung der Mentoren/innen auf ihre Aufgabe und der Austausch zwischen beiden Gruppen in gemeinsamen Seminaren. Darüber hinaus steht die Projektleitung jederzeit für eine individuelle Beratung zur Verfügung.

In dem Colloquium *Die gläserne Decke: Machtmechanismen und Lösungsstrategien* im Wintersemester 2001/02 beschäftigten sich Wissenschaftlerinnen der Freien Universität u. a. mit Modellen des Mentoring, wie sie in anderen Bundesländern bereits entwickelt und zum Teil umgesetzt wurden (vgl. Kapitel 5.4). Die vorgestellten Konzepte enthielten eine Reihe von Aspekten, deren Umsetzung für die Freie Universität denkbar und im Sinne gezielter Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sinnvoll erscheint. In Konsequenz wurde die Entwicklung eines Mentoring-Programms in die Bewerbung um den *TOTAL E-QUALITY Science Award* aufgenommen und erste Schritte bereits eingeleitet.

3. Sonderkapitel: Die Strukturreform der Humanmedizin

Renate Tonnes

Frauenbeauftragte am Fachbereich Humanmedizin

Der Koalitionsvertrag zwischen Berliner Regierungsparteien SPD und PDS für 2001 - 2006 sieht vor:

"Die medizinische Fakultät der FU wird aufgegeben. Das Universitätsklinikum Benjamin Franklin wird in ein Versorgungskrankenhaus umgewandelt. Dabei wird auch eine private Trägerschaft geprüft. Der dafür notwendige Prozess soll mit dem Auslaufen der geltenden Hochschulverträge 2005 abgeschlossen sein." (S.76)

Das Vorhaben, in wenigen Jahren die Abwicklung des Universitätsklinikums Benjamin-Franklin durchzusetzen stieß auf enormen Widerstand nicht nur des Klinikums, sondern auch breiter Teile der Bevölkerung. Diese Proteste führten zu dem Beschluss, eine Expertenkommission einzusetzen, die ein übergreifendes und kurzfristig umsetzbares Gesamtkonzept für die Strukturreform der Berliner Universitätsmedizin erarbeiten sollte. Die Vorschläge der Expertenkommission liegen seit 14. Oktober 2002 vor und beinhalten den Aufbau des *Zentrums Universitäre Medizin Berlin (ZUMB)*. Was fehlt ist eine differenzierte Darstellung der Auswirkungen von Sparmaßnahmen nach Geschlecht, die Verankerung von Frauenbeauftragten in den verschiedenen Strukturmodellen und die zukünftige Umsetzung bisheriger Richtlinien für Frauen in Wissenschaft und Forschung wie zum Beispiel der Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung.

3.1 Arbeitsplatzreduzierung

Die Expertenkommission favorisiert in ihren Empfehlungen zur Strukturreform in der Berliner Hochschulmedizin ein zentrales Universitätsklinikum der Berliner Universitäten mit Standorten in Mitte, Wedding und Steglitz. Das *Zentrum Universitäre Medizin Berlin (ZUMB)* soll ein rechtlich eigenständiges Klinikum sein, eine selbständige Gliedkörperschaft der beiden Universitäten Humboldt- und Freie Universität. Der Vorteil gegenüber weiteren Vorschlägen wie der Privatisierung oder dem Verkauf an Dritte besteht darin, dass einige Rechtsnormen weiterhin Gültigkeit behalten. So ist eine Voraussetzung dieser Neustrukturierung die differenzierte Ausgestaltung der Leitungs- und Mitbestimmungsstrukturen und die Aushandlung von Tarifverträgen. Allerdings ist zu befürchten, dass sich die Bedingungen für die Arbeitnehmer/innen und Angestellten im Zuge der Sparmaßnahmen drastisch verschlechtern werden.

Die Einsparungen sollen vorwiegend durch die Zusammenfassung von Dienstleistungsbereichen, einschließlich der Verwaltungen, und die Reduzierung von Universitätsbetten von 3471 auf 2200 geleistet werden. Dies zieht einen geschätzten Abbau von rund 2500 Arbeitsplätzen nach sich. In den Arbeitsbereichen Verwaltung und Pflegepersonal liegt der Anteil von Frauen an den Beschäftigten bei 78 %.

Es handelt sich dabei um hochqualifiziertes Fachpersonal, dessen Aussichten auf dem Arbeitsmarkt durch zwei Faktoren eingeschränkt werden. Der Standort Berlin Brandenburg hat in den letzten Jahren bereits mehrere Schließungen von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen verkraften müssen. Es herrscht daher ein Überangebot von Fachpersonal. Gleichzeitig ist das Pflegepersonal an Universitätskliniken spezialisiert ausgebildet als in Versorgungskrankenhäusern, da sie Patienten/innen betreuen, die in hochspezialisierten Forschungseinrichtungen behandelt werden. Die Reduzierung der Arbeitsplätze schafft daher keine kurzfristige Entlastung der öffentlichen Kassen.

3.2 Frauen in Forschung und Wissenschaft

Der Anteil der Studentinnen am Fachbereich Humanmedizin beträgt 55 %. In den letzten drei Jahren hat der Fachbereich außerdem seine Habilitations- und Promotionsquoten von Frauen steigern können. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich liegt bei 40 %. Im Jahr 2000 wurde eine Stiftungsprofessur für Frauenforschung und Osteologie eingerichtet. Das Interesse von Frauen an einer medizinischen Karriere steigt.

Ergebnisse aus der Weiterbildung von Wissenschaftlerinnen haben verdeutlicht, dass eine zielgerichtete Förderung junger Nachwuchswissenschaftlerinnen die strukturell geschlechterdiskriminierenden Aspekte ihrer Ausbildung beheben kann. Unter anderem gehört hierzu die Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Karriereplanung. Gleichzeitig hat die Untersuchung der Promotionsverläufe von Frauen und Männern ergeben, dass die Wertschätzung der Forschungsgebiete stark differiert und dass Frauen häufig nach Interessenslage ihre Themengebiete wählen, während Männer die vorwiegend Prestigegeträchtigkeit ihrer Forschungsarbeit im Auge behalten. Die Empfehlungen der Expertenkommission reproduzieren in diesem Punkt die strukturelle Benachteiligung von Frauen:

"Die Einsparvorgabe des Senats ist durch die Fokussierung auf wissenschaftliche Schwerpunkte und klinische Zentren sowie durch Senkung der Kosten im Sekundärbereich innerhalb der nächsten acht Jahre zu erreichen. Durch die stärkere Fokussierung auf Kernkompetenzen bleibt die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit der Hochschulmedizin in Berlin erhalten.

Die Mittel für Forschung und Lehre müssen vom Land der neuen Fakultät zugewiesen und leistungsbezogen ausschließlich für Forschung und Lehre eingesetzt werden." (S.5)

Eine Hochschulmedizin, die auf Leistung und Drittmittelgewinnung konzentriert forscht, ist vor allem eine männlich tradierte Medizin. Im Zuge der Verhandlungen um die Strukturreformen wird es daher notwendig sein, Leistungsparameter für die Forschung und Lehre zu verankern, die einen Aufbau der Geschlechterforschung garantieren. Diese steckt in der Medizin noch weitgehend in den Kinderschuhen, hat aber gerade in den letzten Jahren durch die geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Patienten/innen, ihrer Krankheitssymptome und Heilungsverfahren, durch den Ausbau der Gynäkologie und der Krebsforschung und den Paradigmenwechsel zu alternativen Heilmethoden und ganzheitlicher Patienten/innenbetreuung enorme Fortschritte zu verzeichnen. Die Verankerung der Frauengesundheitsfor-

schung in der Berliner Hochschulmedizin muss daher im Voraus gesichert sein und darf nicht einer rein nach finanziellen Gewinnen orientierten Forschungsausrichtung unterliegen. Die Empfehlungen der Expertenkommission klammern derartige Aspekte bisher aus.

3.3 Interessensvertretung

Die Frauenbeauftragten des Fachbereichs Humanmedizin an der Freien Universität sind bereits seit mehr als zehn Jahren im Amt und verfügen über eine umfassende Kenntnis ihres Tätigkeitsbereiches (vgl. Kapitel 10.1). Sie wurden von der Expertenkommission ebenso wie andere Gruppen um ihre Stellungnahme in einem Gespräch gebeten. Ihre irrtümliche Subsumierung im Bericht der Expertenkommission unter den gehörten Personengruppen als Personalvertretung macht deutlich, dass zum Erhalt der besonderen Interessensvertretung für Frauen erneute Anstrengungen im Sinne einer Sensibilisierung notwendig sind und im Zuge der Umstrukturierung politische Kämpfe ausgetragen werden müssen, um den Status Quo zu halten. Den Ansatz eines Gender Mainstreaming sucht frau in dem Bericht vergeblich. Zu den aktuellen Entwicklungen geben die Frauenbeauftragten gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat, dem Personalrat des Klinikums, dem Personalrat des BMBF und der GEW-ver.di-Mittelbauinitiative regelmäßig ein *Sonderinfo* zur universitären Medizin in Berlin heraus, das unter anderem bei der zentralen Frauenbeauftragten bestellt werden kann.

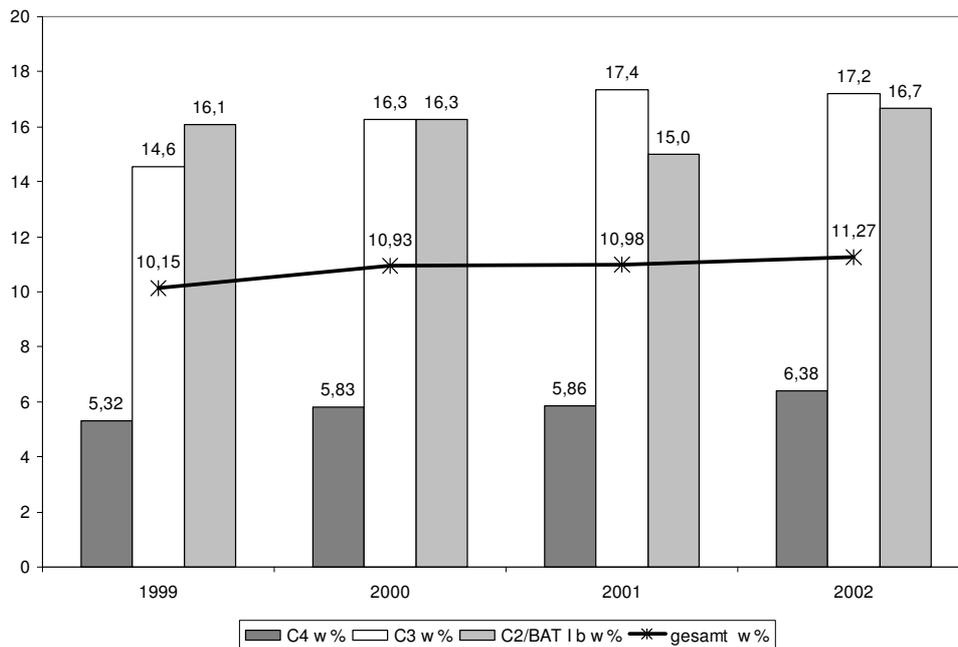
4. Frauen an der FU

Eine Analyse der Situation „der Frauen“ an der Freien Universität kann selbstverständlich nur Tendenzen aufzeigen, da Frauen in allen Bereichen der Hochschule unterschiedlich stark vertreten und mit sehr unterschiedlichen Aufgaben befasst sind. Für den Berichtszeitraum lässt sich aber festhalten, dass trotz erfreulicher Entwicklungen in einzelnen Bereichen nach wie vor der Anteil der Frauen in den hohen Positionen an der Freien Universität sehr gering ist. Dies betrifft sowohl den wissenschaftlichen wie auch den wissenschaftsstützenden Bereich. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses entwickelt sich stark abhängig von der jeweiligen Fächerkultur, so stehen geistes- und sozialwissenschaftliche Fächer mit hohem Studentinnenanteil und mittleren bis guten Ergebnissen in der Nachwuchsförderung den Bereichen Medizin, der während des Berichtszeitraums sehr positive Entwicklungen erkennen lässt und den Naturwissenschaften, die einige herbe Einbrüche aufweisen, gegenüber. Im wissenschaftsstützenden Bereich ist ein Rückgang des prozentualen Anteils von Stelleninhaberinnen zu verzeichnen, der insbesondere im höheren Dienst und bei den Lohnempfängerinnen verbunden ist mit einem gleichzeitigen Absinken der absoluten Zahlen.

4.1 Professorinnen

Wie bereits im *4. Bericht der Frauenbeauftragten* lässt sich erfreulicherweise erneut eine Steigerung des Frauenanteils in der Statusgruppe der Professoren/innen feststellen und zwar sowohl bei der Gesamtzahl als auch in den einzelnen Besoldungsstufen. Im Jahr 2002 stieg der Anteil der Frauen bei den Professuren sogar erstmals auf über 11 % und liegt damit über dem Bundesdurchschnitt, der für 2001 mit 11,0 % verzeichnet wurde. Die sehr guten Ergebnisse bei den Neuberufungen (vgl. Kapitel 2) lassen zudem hoffen, dass sich ihr Anteil in den kommenden Jahren noch weiter steigern wird.

Grafik 4.1: Frauenanteil an den Professuren 1999 bis 2002



Bei näherer Analyse des Zahlenmaterials stellt sich jedoch heraus, dass der Anstieg der letzten Jahre nicht in erster Linie auf die vermehrte Berufung von Frauen auf freierwerbende Stellen zurückzuführen sind, sondern vielmehr auf den Rückgang der Anzahl der männlichen Stelleninhaber. Die einzige Ausnahme bilden hier die C4-Professuren, bei denen die prozentuale Steigerung einhergeht mit einer Erhöhung der absoluten Zahl der Stelleninhaberinnen von 16 auf 19 (Stichtag der Datenerhebung an der Freien Universität ist jährlich der 15. Februar).

Tabelle 4.1: Frauenanteil an den Professuren 1999 bis 2002

Jahr	Professoren/innen											
	C4			C3			C2/BAT I b			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	16	285	5,32	31	182	14,55	14	73	16,09	61	540	10,15
2000	18	291	5,83	34	175	16,27	14	72	16,28	66	538	10,93
2001	18	289	5,86	34	162	17,35	12	68	15,00	64	519	10,98
2002	19	279	6,38	31	149	17,22	12	60	16,67	62	488	11,27

Quelle: FUB/psv

Die gleichzeitig seit Jahren anhaltende negative Tendenz des kontinuierlichen Absinkens des Frauenanteils bei den Neuberufungen konnte erst im Laufe des Wintersemesters 2001/02 durch gemeinsame Maßnahmen von Hochschulleitung, zentraler Frauenbeauftragter und dezentralen Frauenbeauftragten gestoppt und schließlich umgekehrt werden (vgl. Kapitel 2.1.1). Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften, an dem in diesem Jahr alle Berufungs-

verfahren zugunsten von Frauen entschieden wurden, darunter auch vier C4-Professuren. Auch in den Fachbereichen Humanmedizin, Veterinärmedizin und Erziehungswissenschaften/Psychologie wurde jeweils eine C4-Stelle mit einer Frau besetzt, so dass diese vier Fachbereiche mit einer Berufungsquote von 100 % Frauen maßgeblich zum uniweiten Wert von 44,4 % Frauenanteil an den C4-Neuberufungen beitragen (vgl. Kapitel 2.2). Weiterhin fortgeschrieben wurde jedoch die Negativbilanz der naturwissenschaftlichen Fachbereiche. So wurde in den Jahren 1999 bis 2001 keine einzige der 18 wiederzubesetzenden Professuren mit einer Frau besetzt. Erst im Jahr 2002 brach der FB Geowissenschaften diese Entwicklung auf und berief eine Frau auf eine C4-Professur – bei insgesamt elf in den Naturwissenschaften neu besetzten Stellen bis Oktober 2002, was zu einem Gesamtergebnis von 28 Ruferteilungen an Männern gegenüber einem an eine Frau während des Berichtszeitraums führt.

Bund und Länder streben bis 2005 an, bei „den Professuren ... durch Neubesetzungen ein(en) Anteil von 20 %“² zu erreichen. Für die Freie Universität bedeutet dies eine Steigerung des Frauenanteils um nahezu 9 % während der kommenden drei Jahre. In Anbetracht der erreichten Steigerung von gut einem Prozent in den letzten drei Jahren wird verstärkt deutlich, welche großen Anstrengungen erforderlich sind, um dieses Zwischenziel auf dem Weg zur Chancengleichheit von Frauen und Männern auch nur annähernd zu verwirklichen.

4.2 Frauen im Mittelbau der FU

Auch nach Einführung der Juniorprofessur spielt die Qualifikation des Akademischen Mittelbaus weiterhin eine wichtige Rolle zur Förderung von Wissenschaftlern/innen. In diesem Bereich konnte während der letzten drei Jahre ebenfalls eine Steigerung des Frauenanteils erreicht werden, wenngleich sie geringer ausfiel als im letzten Berichtszeitraum. Die Steigerung ist in erster Linie zurückzuführen auf eine Erhöhung der realen und prozentualen Zahl der Stellen der unbefristeten und befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, während der Anteil der Frauen bei den Assistenturen rückläufig ist. Bund und Länder streben bis 2005 eine Steigerung des Frauenanteils auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses auf 40 % an. Der Freien Universität kann es mit hoher Wahrscheinlichkeit gelingen, in drei Jahren den angestrebten Prozentsatz im wissenschaftlichen Mittelbau sogar zu überschreiten, denn die Entwicklung zeigt eine Steigerung von 1,75% in den letzten drei Jahren auf derzeit 38,76%.

Der starke Anstieg der Stellenzahlen bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen ist zum großen Teil bedingt durch den entsprechenden Zuwachs am Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie und am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie (jeweils bei den befristeten Stellen), während es an den anderen Fachbereichen nur geringe Veränderungen gab. Der Anstieg bei den unbefristeten Stellen lässt

² Bericht der Bund-Länder-Kommission (BLK) *Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit* vom 30. Oktober 2000.

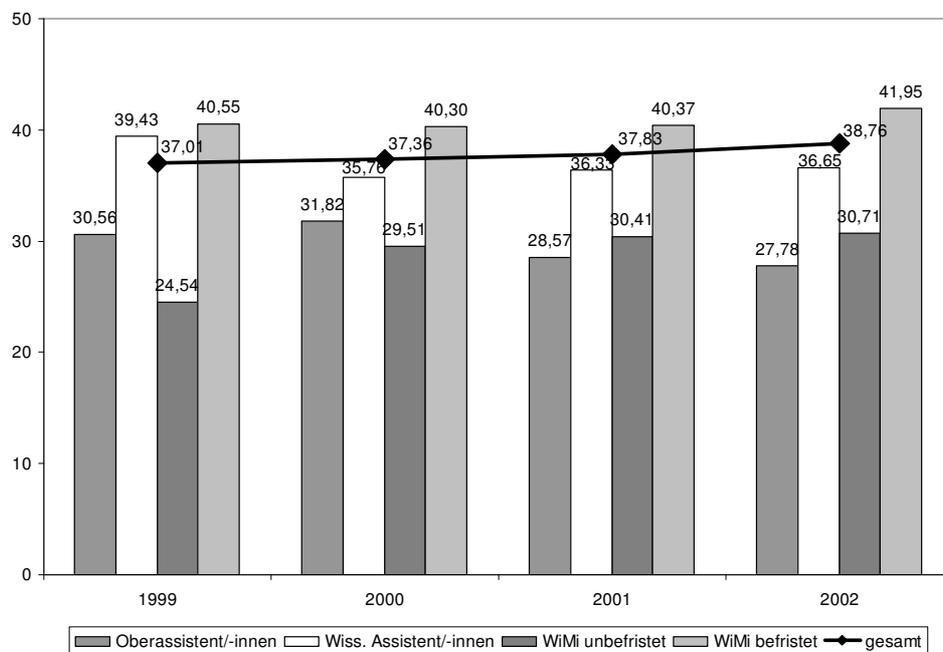
sich aus dem vorliegenden Datenmaterial nicht erklären und ist vermutlich auf eine Berechnungsumstellung zurückzuführen

Tabelle 4.2: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen 1999 bis 2002

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/in			wiss. Assistent/in			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	11	25	30,56	110	169	39,43	107	329	24,54	571	837	40,55	799	1360	37,01
2000	14	30	31,82	103	185	35,76	152	363	29,51	652	966	40,30	921	1544	37,36
2001	10	25	28,57	93	163	36,33	156	357	30,41	638	929	40,71	897	1474	37,83
2002	10	26	27,78	92	159	36,65	156	352	30,71	659	912	41,9	917	1449	38,76

Quelle: FUB/psv

Grafik 4.2: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen 1999 bis 2002



Aufgrund der Umstellung des Personalerfassungssystems auf SAP und der damit verbundenen Schwierigkeiten wird bei der neuen Erhebung der befristeten Verträge für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen für die Jahre 2000 bis 2002 zunächst der Fachbereich Humanmedizin nicht miterfasst.

Im Universitätshaushalt werden drei Gruppen von befristeten Verträgen aufgeführt: befristete Verträge, die von der Freien Universität vergeben werden, befristete Verträge, die durch Drittmittel finanziert werden, und befristete Privatverträge, die von einzelnen Professoren/innen vergeben werden. In allen drei Gruppen stieg der Frauenanteil in den vergangenen Jahren kontinuierlich an.

Bei den von der Universität vergebenen Verträgen ist dies allerdings zurückzuführen auf einen Anstieg bei den kürzeren Verträgen von bis zu vier Jahren Laufzeit, während der Anteil von Frauen an den längeren Verträgen zurückgeht. Die Anzahl der befristeten Verträge hat sich in Konsequenz der knappen Finanzsituation und in Umsetzung der Sollstruktur insgesamt verringert, wobei Männer sowohl anteilig als auch absolut von der Reduzierung betroffen sind. Bei Verträgen mit Frauen gab es hingegen neben dem prozentualen auch einen realen Anstieg. Besonders hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die Fachbereiche Erziehungswissenschaft und Psychologie, der weit über dem universitären Durchschnitt liegt, und Veterinärmedizin, an dem trotz einer Reduzierung der Anzahl der Stellen eine Steigerung des Frauenanteils verzeichnet werden konnte.

Bei den Drittmittelverträgen erfolgte im Verlauf der letzten drei Jahre eine Steigerung des Frauenanteils von knapp 30 % auf fast 37 %, mit einer kontinuierlichen Steigerung der Anzahl der Stellen von 231 im Jahr 2000 auf 273 Stellen im Jahr 2002. Die prozentuale Steigerung des Frauenanteils vollzieht sich in erster Linie bei längeren Verträgen ab 2 Jahren Laufzeit. Bei den Verträgen ab 4 Jahren Laufzeit ist der Anstieg des Frauenanteils zurückzuführen auf eine Reduzierung der Anzahl der Verträge mit Männern, wohingegen bei Verträgen mit einer Laufzeit von 2 bis 3 Jahren der starke Anstieg auf einer Erhöhung der Anzahl der Verträge mit Frauen basiert.

Auch hier liegt der FB Erziehungswissenschaft und Psychologie wieder erheblich über dem Durchschnitt. Die dort geschlossenen Verträge von 2 bis 6 Jahren Laufzeit wurden nahezu alle an Frauen vergeben. Der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften liegt bei den Drittmittelverträgen zwar immer über dem universitären Durchschnitt, allerdings erfolgte in den letzten Jahren ein kontinuierlicher Rückgang des Frauenanteils von fast 53 % auf mittlerweile nur noch 38 %, wobei die absolute Zahl der an Männer vergebenen Verträge anstieg. Erfreulich hingegen ist die Entwicklung am Fachbereich Mathematik und Informatik und am Fachbereich Physik, die zwar beide weiterhin unter dem Durchschnitt liegen, aber den Anteil der an Frauen vergebenen Verträge steigern konnten. Dabei ging im Fachbereich Physik die absolute Zahl der mit Männern besetzten Drittmittelstellen stark zurück.

Bei den Privatverträgen erfolgte im Verlauf der drei Jahre eine Reduzierung der Gesamtzahl der Verträge von 226 auf 190 bei gleichzeitiger Steigerung des Frauenanteils auf fast 38 %. Dies ist allerdings in erster Linie zurückzuführen auf eine Steigerung des Frauenanteils bei den kürzeren Verträgen von bis zu 2 Jahren Laufzeit. Bei den längeren Verträgen ab 3 Jahren Laufzeit hingegen ist eine Reduktion der absoluten Zahlen zu verzeichnen, sowohl bei den mit Frauen als auch bei den mit Männern geschlossenen Verträgen. An den Fachbereichen Geowissenschaften und Geschichts- und Kulturwissenschaften geht die Reduzierung der Gesamtzahl der Stellen einher mit einer gleichzeitigen Reduzierung des Frauenanteils. Am Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie hingegen konnte bei einer Steigerung der Gesamtzahl der Verträge auch der Frauenanteil um über 17 % erhöht werden.

4.3 Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

4.3.1 Promotionen

Die Zahl der Promotionen sank in den Jahren 1998 bis 2000 kontinuierlich. Dies ist in erster Linie auf den Rückgang der Promotionszahlen im Bereich der Naturwissenschaften zurückzuführen, wohingegen die Zahlen in den medizinischen Bereichen und bei den Geistes- und Sozialwissenschaften relativ konstant blieben, dabei erzielte der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften die mit Abstand schlechtesten Ergebnisse. Der Frauenanteil blieb insgesamt gesehen wie im letzten Berichtszeitraum in allen Jahren über der 40%-Marke. Und nach einem über drei Jahre anhaltenden Absinken kann für das Jahr 2001 eine erfreuliche Steigerung auf über 46 % verzeichnet werden.

Tabelle 4.3: Promotionen von 1998 bis 2001

Fachbereich	1998			1999			2000			2001			98-01	
	gesamt	Frauen	%	Frauen	%									
Humanmedizin	336	154	45,8	282	135	47,9	269	114	42,4	216	121	56	48	
Veterinärmedizin	109	66	60,6	135	84	62,2	145	87	60	95	63	66,3	62,3	
Gesamt Medizin	445	220	49,4	417	219	52,5	414	201	48,6	311	184	59,2	52,4	
Rechtswissenschaft	24	8	33,3	35	14	40	33	14	42,4	37	11	29,7	36,4	
Wirtschaftswiss.	38	12	31,6	28	7	25	18	3	16,7	27	8	29,6	25,7	
Politik- und Sozialwissenschaften	66	20	30,3	69	24	34,8	75	30	40	72	29	40,3	36,3	
Erziehungswiss. und Psychologie	35	20	57,1	21	11	52,4	27	15	55,6	14	8	57,1	55,6	
Geschichts- und Kulturwiss.	65	41	63,1	70	28	40	58	29	50	57	19	33,3	46,6	
Philosophie und Geisteswiss.	55	26	47,3	57	29	50,9	50	28	56	60	33	55	52,3	
Gesamt Geistes- und Sozialwiss.	283	127	44,9	280	113	40,4	261	119	45,6	267	108	40,4	42,8	
Mathe/Informatik	5	2	40	5	1	20	10	0	0	7	0	0	15	
Physik	25	3	12	34	3	8,8	42	4	9,5	17	6	35,3	16,4	
Biologie, Chemie, Pharmazie	151	52	34,4	139	45	32,4	123	38	30,9	110	36	32,7	32,6	
Geowissenschaften	20	8	40	28	8	28,6	34	7	20,6	18	5	27,8	29,2	
Gesamt Naturwissenschaften	201	65	32,3	206	57	27,7	209	49	23,4	152	47	30,9	28,6	
OEI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JFK	3	2	66,7	0	0	0	1	0	0	1	1	100	41,7	
LAI	2	2	100	3	1	33,3	0	0	0	3	3	100	58,3	
Gesamt Zentralinstitute	5	4	80	3	1	33,3	1	0	0	4	4	100	53,3	
Gesamt FU	934	416	44,5	906	390	43	885	369	41,7	734	343	46,7	44	

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

Der Anstieg in 2001 ist hauptsächlich bedingt durch die Erhöhung des Frauenanteils am Fachbereich Humanmedizin und die hervorragende Bilanz im Fachbereich Veterinärmedizin. Eine weitere positive

Entwicklung kann am Fachbereich Physik verzeichnet werden, wo sich der Frauenanteil an Promotionen im Jahr 2001 im Vergleich zum Vorjahr nahezu vervierfachte. Demgegenüber steht die negative Tendenz in einigen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern und der Einbruch am FB Mathematik und Informatik, wo sich in den Jahren 2000 und 2001 keine Frau qualifiziert hat.

4.3.2 Habilitationen

Die Zahl der Habilitationen insgesamt lag beständig über 80 pro Jahr und der Frauenanteil überschritt in den letzten drei Jahren immer die 20%-Marke. Dabei wurde im Jahr 1999 ein Spitzenwert von 27,5% erreicht.

Tabelle 4.4: Habilitationen von 1998 bis 2001

Fachbereich	1998			1999			2000			2001			98-01	
	gesamt	Frauen	%	Frauen	%									
Humanmedizin	22	3	13,6	19	3	15,8	17	3	17,6	25	3	12,0	14,8	
Veterinärmedizin	2	0	0,0	4	1	25,0	5	2	40,0	4	2	50,0	28,8	
Gesamt Medizin	24	3	12,5	23	4	17,4	22	5	22,7	29	5	17,2	17,5	
Rechtswissenschaft	1	0	0,0	7	2	28,6	1	0	0,0	0	0	0,0	7,1	
Wirtschaftswiss.	4	0	0,0	5	2	40,0	4	1	25,0	4	0	0,0	16,3	
Politik- und Sozialwissenschaften	10	2	20,0	10	5	50,0	9	0	0,0	9	2	22,2	23,1	
Erziehungswiss. und Psychologie	7	2	28,6	5	2	40,0	8	2	25,0	6	1	16,7	27,6	
Geschichts- und Kulturwiss.	11	3	27,3	3	1	33,3	12	3	25,0	11	4	36,4	30,5	
Philosophie und Geisteswiss.	14	2	14,3	7	4	57,1	11	4	36,4	6	3	50,0	39,4	
Gesamt Geistes- und Sozialwiss.	47	9	19,1	37	16	43,2	45	10	22,2	36	10	27,8	28,1	
Mathe/Informatik	2	0	0,0	7	2	28,6	1	0	0,0	4	0	0,0	7,1	
Physik	6	0	0,0	5	0	0,0	4	1	25,0	1	0	0,0	6,3	
Biologie, Chemie, Pharmazie	13	2	15,4	1	0	0,0	8	1	12,5	7	4	57,1	21,3	
Geowissenschaften	7	2	28,6	7	0	0,0	5	1	20,0	4	0	0,0	12,1	
Gesamt Naturwissenschaften	28	4	14,3	20	2	10,0	18	3	16,7	16	4	25,0	16,5	
Gesamt FU	99	16	16,2	80	22	27,5	85	18	21,2	81	19	23,5	22,1	

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

Besonders erfreulich ist die enorme Steigerung des Anteils von habilitierenden Frauen im Fachbereich Veterinärmedizin in den letzten drei Jahren und der kontinuierlich hohe Anteil im Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften. Während sich in einigen Fachbereichen der Frauenanteil unter den Habilitationen relativ konstant auf niedrigem (FB Humanmedizin) bis mittlerem (FB Geschichts- und Kulturwissenschaften, FB Erziehungswissenschaften und Psychologie) Niveau einzupendeln scheint, weisen andere Fachbereiche über die Jahre immer wieder große Schwankungen auf (FB Politik- und Sozialwissen-

schaften). Besonders in den Naturwissenschaften sind häufig ganze Jahrgänge ohne die Habilitation einer Frau zu verzeichnen. Umso erfolgreicher ist daher das Ergebnis im Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie mit 57,1 % im Jahr 2001.

4.3.3 Promotionen und Habilitationen in den Fachbereichen

Die Berechnung von Habilitations- und Promotionsquoten und deren Entwicklung über mehrere Jahre hinweg ist ein bewährtes Messinstrument für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den wissenschaftlichen Qualifikationsphasen. Deren Berechnung setzt die absoluten Werte in ein Verhältnis zur vorhergehenden Qualifikationsstufe und zeigt so die Chancen(un)gleichheit von Frauen und Männern in der wissenschaftlichen Karriere auf. 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 in die verschiedenen Fächergruppen untergliedert, da die Abschlüsse je nach Fachkultur einen unterschiedlichen Stellenwert haben. In der Medizin und in vielen Naturwissenschaften ist die Promotion weiterhin eher als Berufseinstieg zu sehen, während sie im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften vorwiegend als Beginn einer wissenschaftlichen Laufbahn betrachtet wird.

4.3.3.1 Medizin

Während die absoluten Promotionszahlen im medizinischen Bereich stark abfallen, konnte der Frauenanteil gesteigert werden bis knapp unterhalb der Studienabschlusszahlen. Als Erfolg ist außerdem die anhaltende Steigerung der Habilitationen von Frauen zu bewerten im Fachbereich Veterinärmedizin. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum konnte der Anteil von Frauen in nahezu allen Bereichen der wissenschaftlichen Qualifikation gesteigert werden. Weitere Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen sind aber nach wie vor erforderlich, um das ausgeglichene Verhältnis zu festigen und bzw. die Quote weiter zu erhöhen.

Tabelle 4.5: Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen in der Medizin 1998 – 2001

Fachbereich	Abschlüsse			Promotionen			Habilitationen		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Humanmedizin	748	732	50,5	524	579	47,5	12	71	14,5
Veterinärmedizin	527	149	78	300	184	62	5	10	33,3
Gesamt Medizin	1275	881	59,1	824	763	51,9	17	81	17,3

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

In den Jahren 1998 bis 2001 beendeten im Fachbereich Humanmedizin mehr Frauen als Männer ihr Studium, doch der Frauenanteil an den Promotionen liegt trotz einer Steigerung gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum noch unter 50 %. Die sich daraus ergebenden Promotionsquoten von Frauen und Männern sind im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum unterschiedlich stark gesunken und mittlerweile fast auf gleicher Höhe: 70 % der Absolventinnen und 79 % der Absolventen erreichen die nächste Qualifikationsstufe. Bei der Betrachtung der Habilitationsquoten ergibt sich ein zwiespältiges Bild. So konnte zwar die Habilitationsquote der Frauen in der Humanmedizin gegenüber dem letzten Bericht gesteigert werden von 0,015 auf 0,023, doch gleichzeitig vergrößerte sich die Diskrepanz zur Habilitationsquote der Männer, die sich von 0,085 auf 0,123 erhöhte.

Besonders hervorzuheben ist die Entwicklung am Fachbereich Veterinärmedizin. So konnte der Frauenanteil bei den Promotionen auf 62 % (58,5 % im vorherigen Berichtszeitraum) gesteigert werden, bei den Habilitationen sogar auf ein Drittel (vorher: 16,7 %). Während sich die absolute Zahl der habilitierten Männer im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum verdoppelte, wurde die Anzahl der habilitierten Frauen verfünffacht. Diese Zahlen schlagen sich entsprechend in den Habilitations- und Promotionsquoten der Frauen nieder, wobei jedoch gleichzeitig der Abstand zu den Promotions- und Habilitationsquoten der Männer größer wurde.

Grafik 4.3: Promotions- und Habilitationsquoten in der Medizin 1998 bis 2001

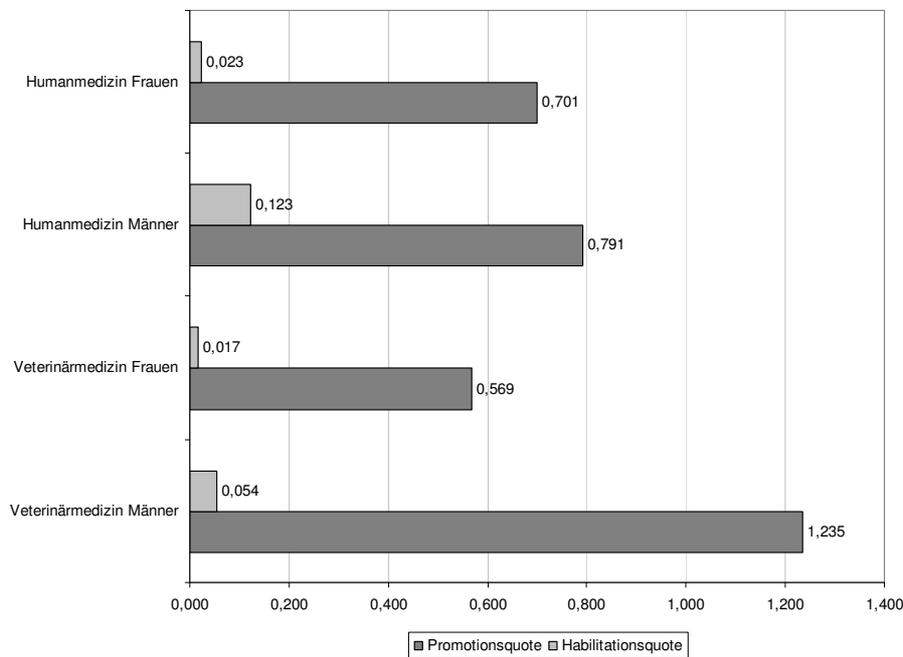


Tabelle 4.6: Promotions- und Habilitationsquoten in der Medizin von 1998 - 2001

Fachbereich	Promotionsquote		Habilitationsquote	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Humanmedizin	0,701	0,791	0,023	0,123
Veterinärmedizin	0,569	1,235	0,017	0,054
Gesamt Medizin	0,646	0,866	0,021	0,106

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

4.3.3.2 Geistes- und Sozialwissenschaften

Auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften ist die Gesamtzahl der Promotionen zwischen 1998 und 2001 rückläufig, wenn auch nicht so stark wie im medizinischen Bereich. Der Anteil der Frauen lag dabei in allen Jahren über 40 %. Dies ist in erster Linie zurückzuführen auf den Anstieg der Absolutzahlen und des prozentualen Anteils in den Fachbereichen Philosophie und Geisteswissenschaften und Politik- und Sozialwissenschaften und dem kontinuierlich über 50% liegenden Anteil am FB Erziehungswissenschaft und Psychologie, wodurch die schwankende Entwicklung am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften und die negativen Ergebnisse am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften ausgeglichen werden. Bei letzterem konnte im Jahr 2001 allerdings wieder eine Steigerung des erreicht werden durch die knappe Verdoppelung des Frauenanteils auf immerhin 29,6 %.

Bei den Habilitationen sind in diesem Zeitraum sowohl bei den absoluten Gesamtzahlen als auch beim Frauenanteil erhebliche Schwankungen zu verzeichnen. Besonders bedenklich sind hierbei die Zahlen aus dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, an dem nach zwei Habilitationen im Jahr 1999 bei nahezu gleichbleibender Gesamtzahl der Frauenanteil im Jahr 2001 erneut bei 0 % liegt. Die besten Ergebnisse im Vergleich zur jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe erzielte der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften, wo, allerdings bei starken Schwankungen im Berichtszeitraum, der Anteil der habilitierten Frauen im letzten Jahr bei 50 % lag. Bei einem Vergleich mit den Durchschnittszahlen aus den Jahren 1998 bis 2001 mit denen aus dem vorherigen Berichtszeitraum zeigt sich jedoch, dass dieser Fachbereich sowohl bei den Absolventinnen wie auch bei Promovendinnen und Habilitandinnen unter den vorher erreichten Werten blieb.

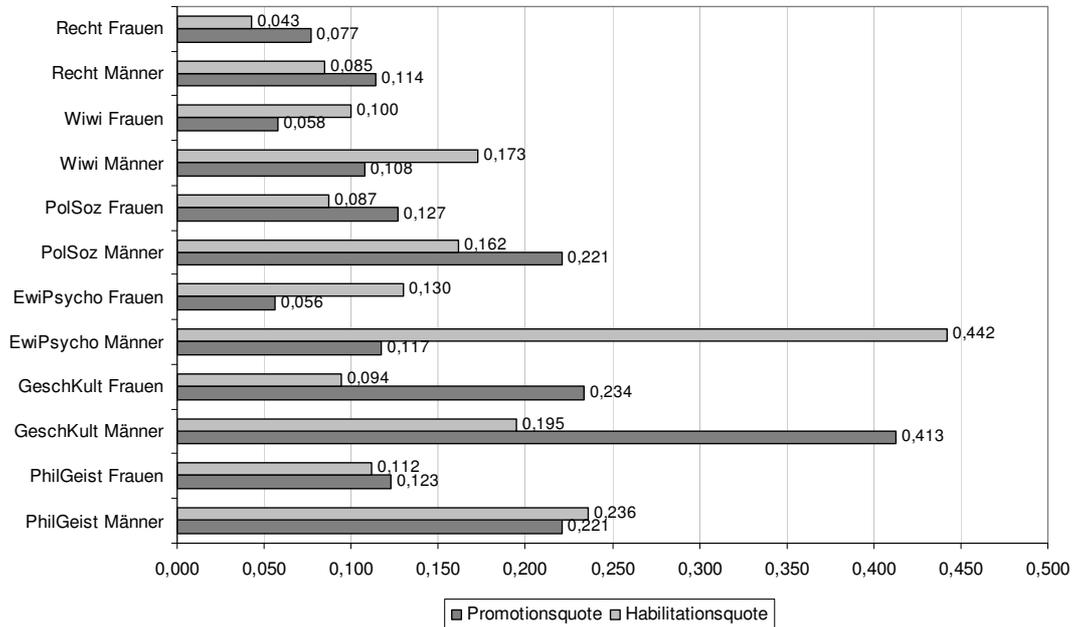
Tabelle 4.7: Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen in den Geistes- und Sozialwissenschaften 1998 - 2001

Fachbereich	Abschlüsse			Promotionen			Habilitationen		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Rechtswissenschaft	612	721	45,9	47	82	36,4	2	7	22,2
Wirtschaftswiss.	519	752	40,8	30	81	27	3	14	17,6
Politik- u. Sozialwissenschaften	813	810	50,1	103	179	36,5	9	29	23,7
Erziehungswiss. u. Psychologie	957	369	72,2	54	43	55,7	7	19	26,9
Geschichts- u. Kulturwiss.	500	322	60,8	117	133	46,8	11	26	29,7
Philosophie u. Geisteswiss.	941	480	66,2	116	106	52,3	13	25	34,2
OEI	29	18	61,7	0	0	0	/	/	/
JFK	94	28	77	3	2	60	/	/	/
LAI	54	19	74	6	2	75	/	/	/
Gesamt Geistes-u. Sozialwiss.	4519	3519	56,2	476	628	43,1	45	120	27,3

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

Auch im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften hat sich die Diskrepanz der Promotions- und Habilitationsquoten der Frauen zu denen der Männer verschärft. Während bei den Promotionen die Veränderungen nur gering sind, wird dies besonders deutlich im Bereich der Habilitationen: von 100 Promovierten habilitieren im Durchschnitt der letzten drei Jahre 9,5 % Frauen im Gegensatz zu 19,1 % Männern.

**Grafik 4.4: Promotions- und Habilitationsquoten in den Geistes- und Sozialwissenschaften
1999 bis 2001**



**Tabelle 4.8: Promotions- und Habilitationsquoten in den Geistes- und Sozialwissenschaften
1999 bis 2001**

Fachbereich	Promotionsquote		Habilitationsquote	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Rechtswissenschaft	0,077	0,114	0,043	0,085
Wirtschaftswissenschaft	0,058	0,108	0,100	0,173
Politik- u. Sozialwissenschaften	0,127	0,221	0,087	0,162
Erziehungswiss. und Psychologie	0,056	0,117	0,130	0,442
Geschichts- und Kulturwiss.	0,234	0,413	0,094	0,195
Philosophie und Geisteswiss.	0,123	0,221	0,112	0,236
OEI	0,000	0,000	/	/
JFK	0,032	0,071	/	/
LAI	0,111	0,105	/	/
Gesamt Geistes- und Sozialwiss.	0,105	0,178	0,095	0,191

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

Beim Vergleich der Promotions- und Habilitationsquoten des gesamten Bereichs Geistes- und Sozialwissenschaften mit den Daten aus dem vorherigen Berichtszeitraum ergibt sich dennoch eine leichte Steigerung.

4.3.3.3 Naturwissenschaften

Bis zum Jahr 2000 blieb die Zahl der Promotionen in den Naturwissenschaften nahezu konstant bei gleichzeitig stetig sinkendem Frauenanteil. Im Jahr 2001 sank die Gesamtzahl der Promotionen um ein Viertel, während die Zahl der promovierten Frauen nahezu gleich blieb, was zu einer Steigerung des Frauenanteils auf über 30 % führte. Besonders auffällig spiegelt sich diese Entwicklung am Fachbereich Physik wieder. Die Steigerung der Promotionen von Frauen sowohl bei den absoluten als auch bei den Prozentzahlen führt zu einem Spitzenwert von 35,3 % im Jahr 2001. Bedenklich sind hingegen die Zahlen aus dem FB Mathematik und Informatik. Hier sank der Frauenanteil stetig und in den letzten beiden Jahren gab es weder eine Promotion noch eine Habilitation einer Frau. An den Fachbereichen Geowissenschaften und Biologie, Chemie, Pharmazie ist auch ein leichter Rückgang der absoluten Zahlen bei den Promotionen von Frauen zu verzeichnen, was zu einem recht stabilen prozentualen Anteil um 30 % führt.

**Tabelle 4.9: Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen in den Naturwissenschaften
1998 bis 2001**

Fachbereich	Abschlüsse			Promotionen			Habilitationen		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Mathe/Informatik	30	83	26,5	3	24	11,1	2	12	14,3
Physik	16	128	11,1	16	102	13,6	1	15	6,3
Biologie, Chemie, Pharmazie	620	433	58,9	171	352	32,7	7	22	24,1
Geowissenschaften	148	179	45,3	28	72	28	3	20	13,0
Gesamt Naturwissenschaften	814	823	49,7	218	550	28,4	13	69	15,9

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

Die Veränderungen an den einzelnen Fachbereichen im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum fallen sehr unterschiedlich aus. Während der Fachbereich Mathematik und Informatik den Frauenanteil an den Abschlüssen leicht steigern konnte, gab es bei den Promotionen einen regelrechten Einbruch von 44,4 % auf nun 11,1 % Frauenanteil. Am Fachbereich Physik hingegen steht einer Reduzierung des Absolventinnenanteils die Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen gegenüber, wodurch die Promotionsquote sich nahezu verdoppelte. In allen anderen naturwissenschaftlichen Fachbereichen hingegen sank die Promotionsquote, die Habilitationsquote konnte dagegen – außer am Fachbereich Geowissenschaften – gesteigert werden.

Grafik 4.5: Promotions- und Habilitationsquoten in den Naturwissenschaften von 1998 bis 2001

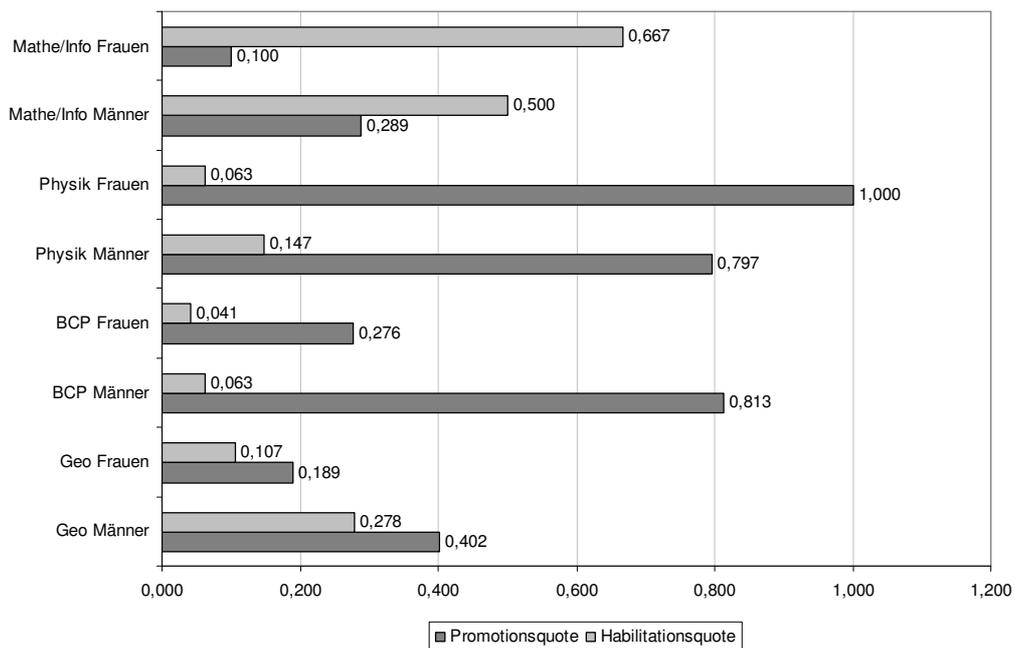


Tabelle 4.10: Promotions- und Habilitationsquoten in den Naturwissenschaften von 1998 bis 2001

Fachbereich	Promotionsquote		Habilitationsquote	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Mathe/Informatik	0,100	0,289	0,667	0,500
Physik	1,000	0,797	0,063	0,147
Biologie, Chemie, Pharmazie	0,276	0,813	0,041	0,063
Geowissenschaften	0,189	0,402	0,107	0,278
Gesamt Naturwissenschaften	0,268	0,668	0,060	0,125

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

Die Diskrepanz zwischen den Promotionsquoten der Frauen und Männer ist im Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie am schärfsten. Das gute Abschneiden bei der Habilitationsquote ist im Fachbereich Mathematik und Informatik vorwiegend zurückzuführen auf den Einbruch bei den Promotionszahlen von Frauen.

4.4 Frauen im Studium an der FU

Ein weiterer Teil dieses Kapitels befasst sich mit der zahlenmäßig größten Gruppe an der Universität, den Studierenden. Es wird zunächst auf die allgemeine Situation der Studentinnen, auf die der Absolventinnen sowie auf die an der Freien Universität angestellten studentischen Hilfskräfte eingegangen.

4.4.1 Studentinnen

Auch in diesem Berichtszeitraum bilden Frauen unter den Studierenden an der Freien Universität die Mehrheit. Ihr Anteil steigerte sich auf mittlerweile über 58 %. Die Gesamtzahl der Studierenden stieg nach mehrjährigem Absinken wieder auf über 43 000. Dies ist in erster Linie zurückzuführen auf einen Anstieg in den naturwissenschaftlichen Fachbereichen, während die Zahl der Studierenden im medizinischen Bereich hingegen rückläufig ist.

Tabelle 4.11: Studierende an den Fachbereichen von WS 98/99 bis WS 01/02

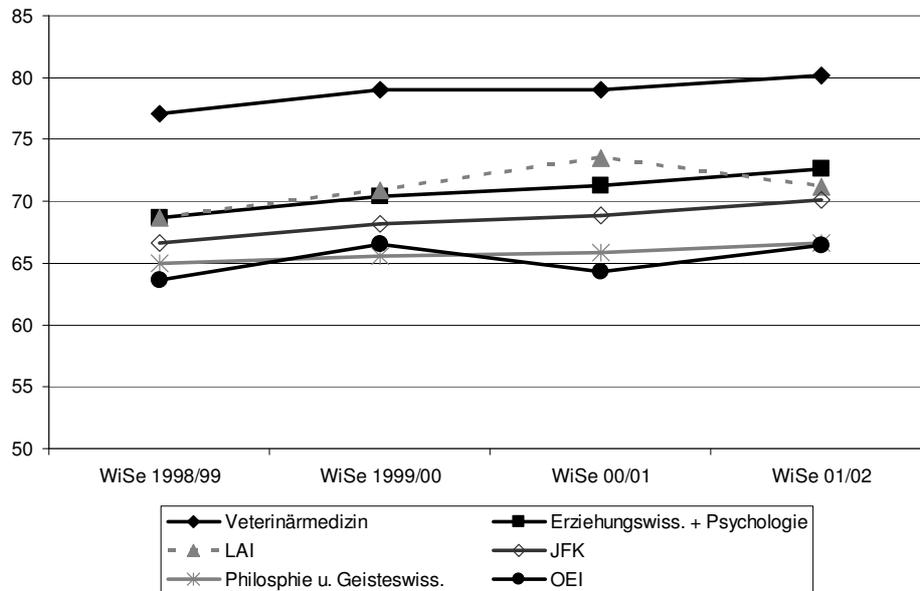
Fachbereich	WS 98/99			WS 99/00			WS 00/01			WS 01/02		
	gesamt	Frauen	%									
Humanmedizin	4439	2336	52,6	4323	2328	53,9	4180	2338	55,9	4008	2290	57,1
Veterinärmedizin	1701	1311	77,1	1638	1294	79,0	1575	1245	79,0	1523	1222	80,2
Gesamt Medizin	6140	3647	59,4	5961	3622	60,8	5755	3583	62,3	5531	3512	63,5
Rechtswiss.	4346	2000	46,0	4253	1992	46,8	4247	2048	48,2	4055	2008	49,5
Wirtschaftswiss.	3438	1350	39,3	3418	1371	40,1	3478	1443	41,5	3405	1442	42,3
Politik- u Sozialw.	6525	3052	46,8	5740	2871	50,0	5902	3048	51,6	6194	3306	53,4
Erziehungswiss. und Psychologie	4020	2760	68,7	3912	2754	70,4	3690	2631	71,3	3626	2631	72,6
Geschichts- und Kulturwiss.	4421	2543	57,5	4428	2592	58,5	4589	2730	59,5	4833	2979	61,6
Philosophie und Geisteswiss.	7655	4977	65,0	7428	4871	65,6	7419	4891	65,9	7428	4946	66,6
OEI	206	131	63,6	215	143	66,5	235	151	64,3	241	160	66,4
JFK	566	377	66,6	588	401	68,2	610	420	68,9	633	444	70,1
LAI	351	241	68,7	330	234	70,9	344	253	73,5	351	250	71,2
Gesamt Geistes u. Sozialwiss.	30405	16682	54,9	29179	16451	56,4	29325	16791	57,3	29541	17312	58,6
Mathe/Informatik	888	261	29,4	1045	332	31,8	1244	382	30,7	1478	440	29,8
Physik	398	64	16,1	391	72	18,4	397	79	19,9	455	100	22,0
Biologie, Chemie, Pharmazie	3569	2075	58,1	3565	2096	58,8	3537	2117	59,9	3624	2218	61,2
Geowiss.	1392	676	48,6	1314	649	49,4	1418	725	51,1	1517	754	49,7
Gesamt Naturwiss.	6247	3076	49,2	6315	3149	49,9	6596	3303	50,1	7074	3512	49,6
Gesamt FU	43915	24154	55,0	42588	24000	56,4	42945	24549	57,2	43463	25251	58,1

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

Den größten Zuwachs mit fast 600 Studierenden mehr im Vergleich zum Wintersemester 98/99 verzeichnet der Fachbereich Mathematik und Informatik, wobei sich der Frauenanteil nur geringfügig veränderte. Am Fachbereich Physik hingegen konnte der Frauenanteil kontinuierlich von 16 % auf nunmehr 22% gesteigert werden. Den durchgängig höchsten Frauenanteil gibt es am Fachbereich Veterinärmedizin. Hier erfolgte eine Steigerung auf über 80 % bei einer Reduzierung der Gesamtzahl der Studierenden. Ebenfalls hohe Frauenanteile von mittlerweile über 70 % weisen der Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie sowie die Zentralinstitute Lateinamerika-Institut und John-F.-Kennedy-Institut auf. Wie im

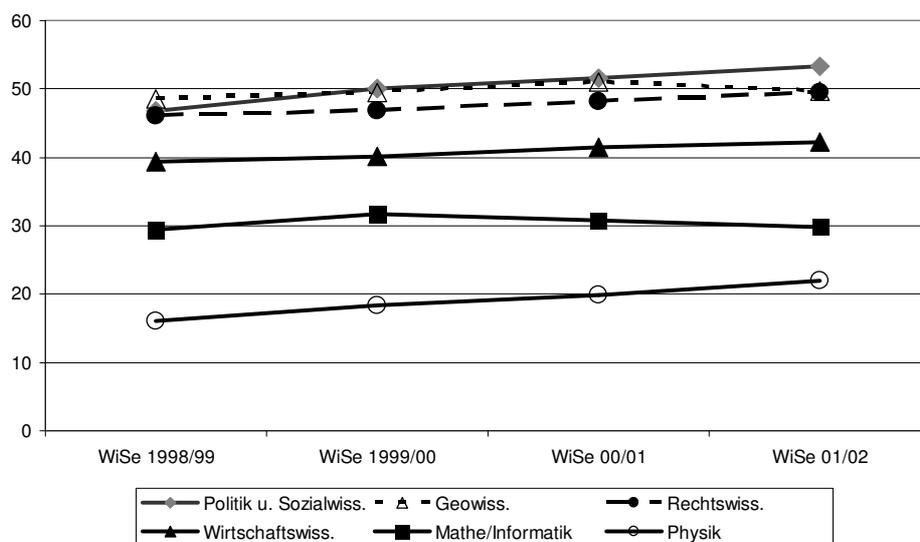
letzten Berichtszeitraum studieren absolut gesehen die meisten Frauen am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften, gefolgt von den Fachbereichen Politik- und Sozialwissenschaften und Geschichts- und Kulturwissenschaften. Am FB Politik- und Sozialwissenschaften liegt der Frauenanteil allerdings unter dem universitären Durchschnitt.

Grafik 4.6: Fachbereiche mit den höchsten Frauenanteilen von WS 98/99 bis WS 01/02



Die Zentralinstitute LAI und OEI zeigen deutlich schwankende Werte, alle anderen Bereiche sowie das ZI JFK, deren Frauenanteil bereits über dem FU-Durchschnitt liegt, weisen eine weitere Steigerung auf.

Grafik 4.7: Fachbereiche mit den niedrigsten Frauenanteilen von WS 98/99 bis WS 01/02

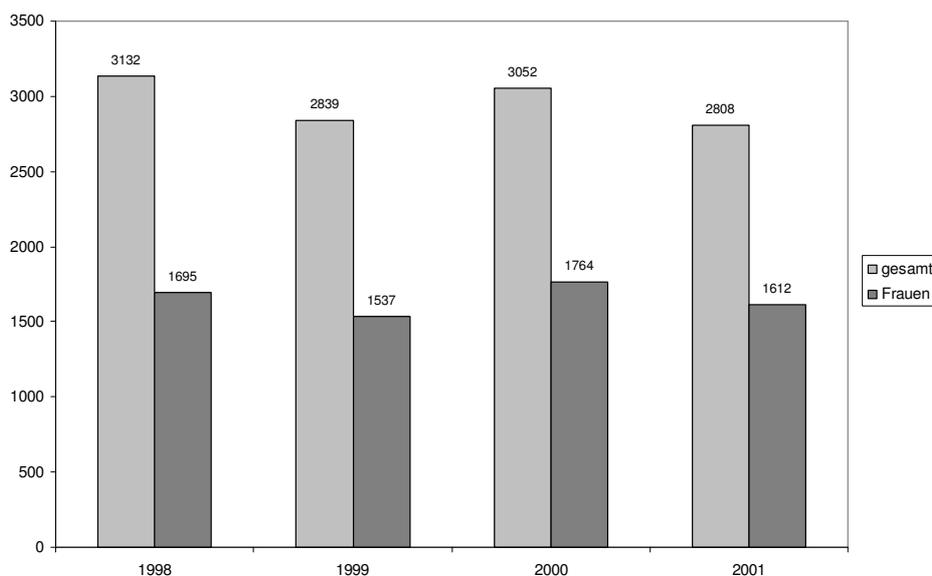


In den Bereichen Geowissenschaften und Mathematik und Informatik ist ein erneutes Absinken des Frauenanteils an den Studierenden zu verzeichnen. In allen anderen Bereichen, in denen der Anteil von Frauen unter dem FU-Durchschnitt liegt, kann auch in diesem Berichtszeitraum wieder eine leichte Steigerung festgestellt werden. Der Fachbereich Physik bildet zwar nach wie vor das Schlusslicht, Frauen sind dort aber stärker vertreten denn je, innerhalb von drei Jahren stieg ihr Anteil um mehr als ein Drittel von 16 % auf 22 %.

4.4.2 Absolventinnen

Der Frauenanteil unter den Absolventen/innen an der Freien Universität steigerte sich auch in diesem Berichtszeitraum erneut um mehrere Prozentpunkte auf 57,4 % im Jahr 2001. Dies entspricht in etwa ihrem Anteil unter den Studierenden. Die folgenden Statistiken umfassen die Abschlüsse Diplom, Magister, Staatsexamen und Lehramt (jeweils nur 1. Hauptfach).

Grafik 4.8: Absolventinnen und Absolventen 1998 bis 2001



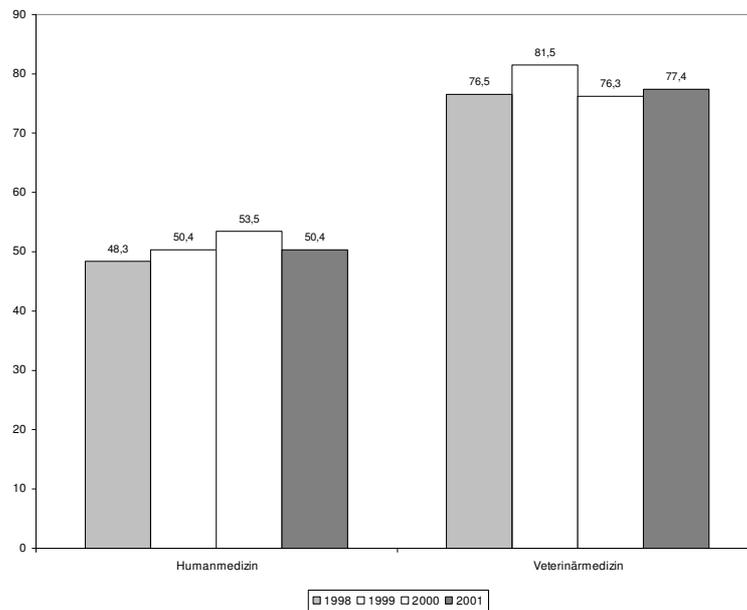
Am Fachbereich Humanmedizin stieg der Frauenanteil bei gleichzeitigem Rückgang der Gesamtzahl der Abschlussprüfungen. Am Fachbereich Veterinärmedizin konnte der Frauenanteil auf weiterhin hohem Niveau gehalten werden. Allerdings weisen beide Fachbereiche zum Teil große Schwankungen der prozentualen, am Fachbereich Veterinärmedizin auch der absoluten Zahlen auf.

Tabelle 4.12: Absolventinnen in der Medizin 1998 bis 2001

Fachbereich	1998			1999			2000			2001			98-01		
	gesamt	Frauen	%												
Humanmedizin	408	197	48,3	361	182	50,4	340	182	53,5	371	187	50,4	1480	748	50,5
Veterinärmedizin	179	137	76,5	168	137	81,5	152	116	76,3	177	137	77,4	676	527	78,0
Gesamt Medizin	587	334	56,9	529	319	60,3	492	298	60,6	548	324	59,1	2156	1275	59,1

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

Grafik 4.9: Frauenanteile an den Abschlussprüfungen in der Medizin 1998 bis 2001



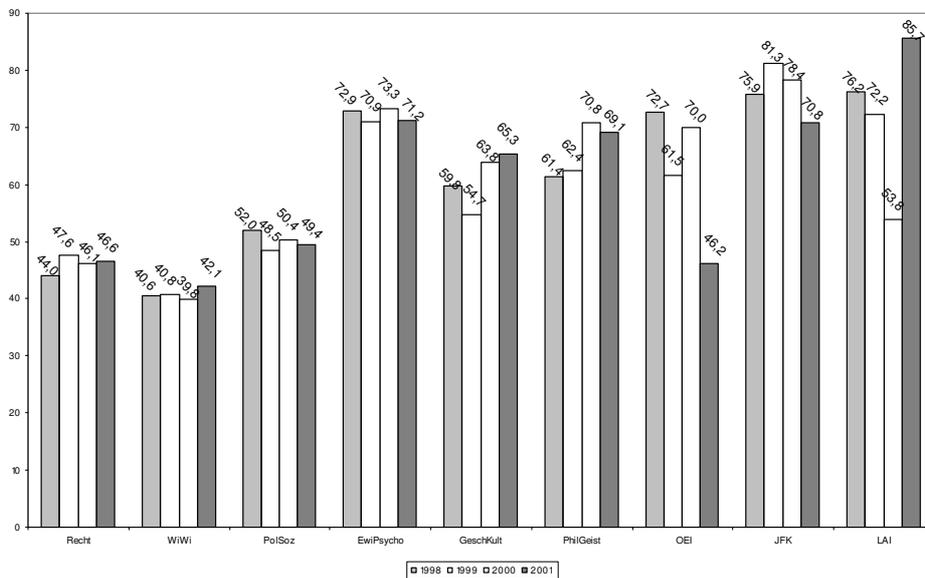
Im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften stieg der Anteil der Frauen unter den Absolventen/innen, in den letzten beiden Jahren lag er jeweils über 57 %. Hierbei bestehen jedoch zwischen den einzelnen Fachbereichen große Differenzen. Die Schlusslichter sind wie auch im letzten Berichtszeitraum die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaft und Rechtswissenschaft. Auch der Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften und das Zentralinstitut Osteuropa-Institut sanken im letzten Jahr unter die 50 %-Marke. Erfreulich ist hingegen die Steigerung des Frauenanteils am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften, der auch die größten Schwankungen bei den absoluten Abschlusszahlen aufweist. Rückläufige Frauenanteile gab es an den Zentralinstituten John-F.-Kennedy-Institut und Lateinamerika-Institut, wobei diese Entwicklung bei letzterem nach einem massiven Einbruch im Jahr 2000 im letzten Jahr wieder gestoppt werden konnte.

Tabelle 4.13: Absolventinnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften 1999 bis 2001

Fachbereich	1998			1999			2000			2001			98-01		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Rechtswiss.	382	168	44,0	275	131	47,6	371	171	46,1	305	142	46,6	1333	612	45,9
Wirtschaftsw	362	147	40,6	309	126	40,8	289	115	39,8	311	131	42,1	1271	519	40,8
Politik- u Sozialwiss.	452	235	52,0	460	223	48,5	383	193	50,4	328	162	49,4	1623	813	50,1
EWI u. Psychologie	354	258	72,9	234	166	70,9	360	264	73,3	378	269	71,2	1326	957	72,2
Geschichts- u. Kulturw.	229	137	59,8	201	110	54,7	199	127	63,8	193	126	65,3	822	500	60,8
Philosophie u. Geistesw.	365	224	61,4	295	184	62,4	418	296	70,8	343	237	69,1	1421	941	66,2
OEI	11	8	72,7	13	8	61,5	10	7	70,0	13	6	46,2	47	29	61,7
JFK	29	22	75,9	32	26	81,3	37	29	78,4	24	17	70,8	122	94	77,0
LAI	21	16	76,2	18	13	72,2	13	7	53,8	21	18	85,7	73	54	74,0
Gesamt Geistes- u. Sozialwiss.	2144	1169	54,5	1774	940	53,0	2020	1166	57,7	1858	1067	57,4	7796	4342	55,7

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

Grafik 4.10: Frauenanteile an den Abschlussprüfungen in den Geistes- und Sozialwissenschaften 1998 bis 2001



In den Naturwissenschaften überschreitet der Frauenanteil an den Studienabschlüssen in den zwei aufeinander folgenden Jahren 2000 und 2001 deutlich die 50%-Hürde. Auch im vorliegenden Berichtszeitraum ist der Anteil von Frauen an den naturwissenschaftlichen Abschlüssen am Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie am höchsten, relativ dicht gefolgt vom Fachbereich Geowissenschaften, an dem der Frauenanteil kontinuierlich und in großen Schritten über drei Jahre hinweg anstieg. Am Fachbereich Physik hinge-

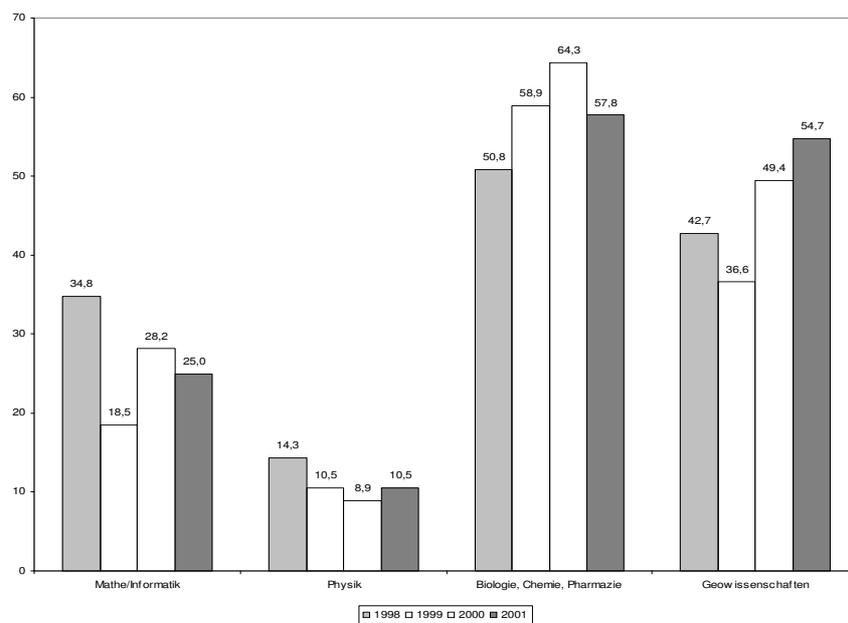
gen sank der Frauenanteil seit 1997 kontinuierlich auf nur noch 8,9 % im Jahr 2000 und zeigt erst 2001 erneut eine leichte Erhöhung.

Tabelle 4.14: Absolventinnen in den Naturwissenschaften 1998 bis 2001

Fachbereich	1998			1999			2000			2001			98-01		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%									
Mathe/Inform.	23	8	34,8	27	5	18,5	39	11	28,2	24	6	25,0	113	30	26,5
Physik	42	6	14,3	38	4	10,5	45	4	8,9	19	2	10,5	144	16	11,1
Bio Chem Pharm	179	91	50,8	326	192	58,9	311	200	64,3	237	137	57,8	1053	620	58,9
Geowiss.	96	41	42,7	82	30	36,6	85	42	49,4	64	35	54,7	327	148	45,3
Gesamt Naturwiss.	340	146	42,9	473	231	48,8	480	257	53,5	344	180	52,3	1637	814	49,7

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

Grafik 4.11: Frauenanteile an den Abschlussprüfungen in den Naturwissenschaften 1998 bis 2001



Trotz der Steigerung des Frauenanteils an den Studienabschlüssen insgesamt, sind die Chancenverhältnisse von Frauen und Männern auf einen Studienabschluss noch nicht ausgeglichen. An manchen Bereichen ist eine gezielte Förderung von Frauen zur Steigerung ihres Anteils notwendig.

4.4.3 Studentische Hilfskräfte

Ein großer Teil der Studierenden muss das Studium zumindest teilweise selbst finanzieren. Als studentische Hilfskräfte an der Hochschule arbeiten sie universitätsnah und in vielen Fällen fachbezogen und erwerben Qualifikationen für eine wissenschaftliche Karriere, wie beispielsweise erste Lehrerfahrungen in studentischen Tutorien. Die Tätigkeit als persönliche Hilfskraft bei Professoren/innen bietet Einblick in

den Hochschulbetrieb und es werden informelle Kontakte geknüpft, die häufig den ersten Schritt zu einer wissenschaftlichen Karriere bilden. Die Arbeit als Hilfskraft in Bibliotheken bietet Sicherheit in Dokumentation und Recherche, die als Schlüsselqualifikationen für viele spätere Berufe und auch für das wissenschaftliche Arbeiten nützlich sind, dennoch bieten sie weniger Anknüpfungspunkte für die Förderung der eigenen wissenschaftlichen Karriere.

Studentische Hilfskraftstellen sind in zwei Tarifgruppen aufgeteilt: Tutorien und Hilfskräfte an Lehrstühlen zählen zur Gruppe 1 (HK1), Bibliotheksmitarbeiter/-innen u. a. zur Gruppe 2 (HK2). An der Freien Universität sind Frauen auf den HK1-Stellen unterrepräsentiert, auf den HK2-Stellen hingegen überproportional stark vertreten.

Tabelle 4.15: Frauenanteile an den studentischen Hilfskräften von 1999 bis 2001

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	548	536	50,55	146	86	62,93	694	622	52,74
2000	668	585	53,31	169	92	64,75	837	677	55,28
2001	575	508	53,09	135	80	62,79	710	588	54,70
2002	619	543	53,27	130	85	60,47	749	628	54,39

Quelle: FUB/psv

Die Gesamtzahl der studentischen Hilfskräfte in den Bereichen und der Verwaltung schwankte in den Jahren des Berichtszeitraums stark, wobei der Frauenanteil konstant über 50 % gehalten werden konnte. Dennoch liegt er kontinuierlich unter dem Anteil der Frauen unter den Studierenden.

Den größten Anteil an den mit Frauen besetzten studentischen Hilfskraftstellen weisen die Fachbereiche Erziehungswissenschaft und Psychologie, Geschichts- und Kulturwissenschaften, und das Zentralinstitut John-F.-Kennedy-Institut auf. An den Fachbereichen Geowissenschaften, Mathematik und Informatik und Physik sind Frauen bei den studentischen Hilfskräften am schwächsten vertreten, wobei jedoch an allen drei Bereichen der Frauenanteil im Berichtszeitraum kontinuierlich anstieg.

4.5 Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich

Der Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen in Medizin, Technik, Verwaltung und Bibliotheken lag auch in diesem Berichtszeitraum trotz eines leichten Rückgangs durchgängig bei über 70 %. Nach wie vor arbeiten die meisten Frauen im mittleren und im gehobenen Dienst. Im mittleren Dienst beträgt ihr Anteil auch nach einem Rückgang immer noch mehr als 85 %.

Im höheren Dienst gab es nach einer Steigerung des Frauenanteils bis zum Jahr 1999 erneut eine deutliche Reduzierung auf rund 35 % im Jahr 2002. Diese Entwicklung ist hauptsächlich bedingt durch den Stellenabbau am Fachbereich Geowissenschaften, Politik- und Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaft Veterinärmedizin und dem Zentralinstitut John-F.-Kennedy-Institut, von dem Frauen überproportional stark betroffen sind. Nur der Fachbereich Mathematik und Informatik konnte den Frauenanteil in dieser Besoldungsgruppe durch die erste Einstellung einer Frau seit Jahren steigern.

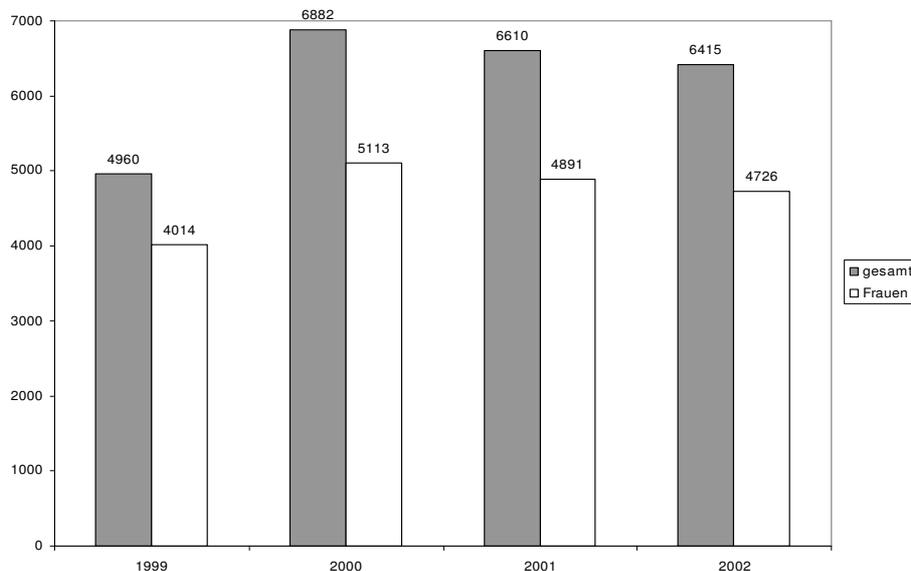
Auch bei der Gruppe der Lohnempfänger/innen sank der Frauenanteil, hier sogar um fast 10 % auf mittlerweile knapp unter 50 %, was zurückzuführen ist auf die entsprechenden Entwicklungen an den Fachbereichen Geowissenschaften, Geschichts- und Kulturwissenschaften und Physik. Lediglich im einfachen Dienst ist eine leichte Erhöhung des Frauenanteils in den letzten Jahren zu verzeichnen.

**Tabelle 4.16: Frauenanteil bei Mitarbeitern/innen im wissenschaftsstützenden Bereich
1999 bis 2002**

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1999	88	135	39,46	939	324	74,35	2950	438	87,07	37	49	43,02	535	380	58,47	4549	1326	77,43
2000	140	228	38,04	1095	439	71,38	3295	535	86,03	43	53	44,79	540	514	51,23	5113	1769	74,30
2001	130	216	37,57	1058	430	71,10	3154	527	85,68	42	49	46,15	507	497	50,50	4891	1719	73,99
2002	126	225	35,90	1031	415	71,30	3061	523	85,41	37	44	45,68	471	482	49,42	4726	1689	73,67

Quelle: FUB/psv

**Grafik 4.12: Frauenanteil bei Mitarbeitern/innen im wissenschaftsstützenden Bereich
1999 bis 2002**



4.6. Die akademische Selbstverwaltung – Frauen in Gremien und Hochschulorganen

Während es bei den Professoren/innen und den wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen im Akademischen Senat keine Veränderungen gab und Frauen in diesen Statusgruppen nun seit mehreren Jahren überproportional vertreten sind, kehrte sich das Verhältnis bei den Studierendenvertretern/innen um: nach über 10 Jahren sind die Studentinnen dort seit den letzten Wahlen in der Minderheit. Die Statusgruppe der Sonstigen Mitarbeiter/innen wird dagegen seit zwei Jahren ausschließlich von Frauen repräsentiert. Durch die einschneidende Veränderung bei den Studierenden fiel der Gesamtanteil der Frauen im Akademischen Senat wieder unter die 40%-Marke.

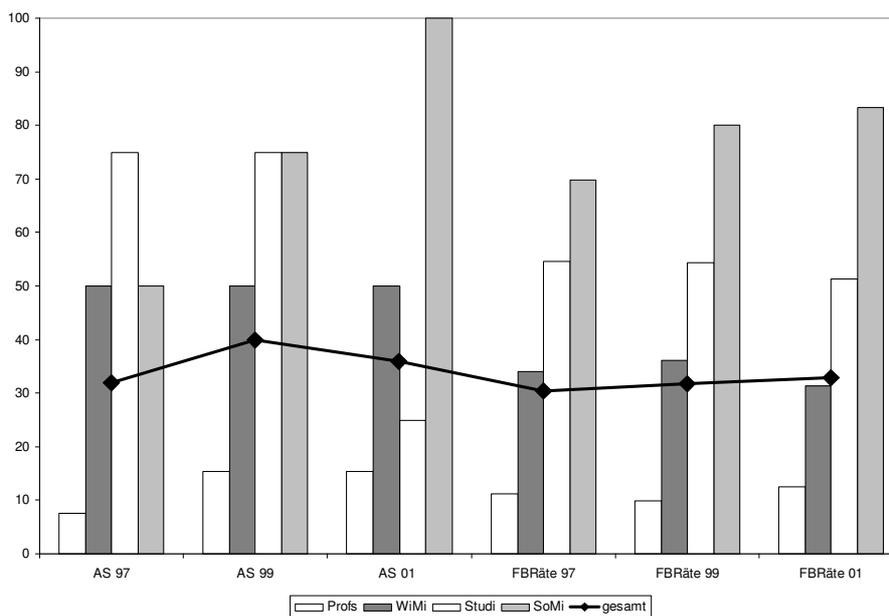
Tabelle 4.17: Anteil der Frauen an den Sitzen im Akademischen Senat 1988 - 2002

Jahr	Professor/innen			WiMi			Studierende			SoMi			gesamt		
	M	F	F%	M	F	F%	M	F	F%	M	F	F%	M	F	F%
1988	11	2	15,4	2	3	60	3	1	25	1	1	50	17	7	29,1
1989	12	1	7,7	2	3	60	1	3	75	1	1	50	16	8	33,3
1990	12	1	15,4	2	3	60	2	2	50	1	1	50	17	7	29,1
1991	12	1	15,4	2	2	50	0	4	100	3	1	25	17	8	32
1992	12	1	15,4	2	2	50	0	4	100	3	1	25	17	8	32
1993	13	0	0	2	2	50	0	4	100	1	3	75	16	9	36
1994	13	0	0	2	2	50	0	4	100	1	3	75	16	9	36
1995	12	1	7,7	3	1	25	1	3	75	2	2	50	18	7	28
1997	12	1	7,7	2	2	50	1	3	75	2	2	50	17	8	32
1999	11	2	15,4	2	2	50	1	3	75	1	3	75	15	10	40
2000	11	2	15,4	2	2	50	1	3	75	1	3	75	15	10	40
2001	11	2	15,4	2	2	50	3	1	25	0	4	100	16	9	36
2002	11	2	15,4	2	2	50	3	1	25	0	4	100	16	9	36

Quelle: Bekanntmachungen des Zentralen Wahlvorstands der FU Berlin, Vorlesungsverzeichnisse

In den Fachbereichs- und Institutsräten stieg der Frauenanteil in der laufenden Wahlperiode auf fast ein Drittel. In den Statusgruppen der Professoren/innen und der Sonstigen Mitarbeiter/innen waren Frauen hierbei im Vergleich mit ihren Anteilen an den Hochschulangehörigen überproportional stark vertreten, in den Statusgruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und der Studierenden lag ihr Anteil in den Gremien darunter.

**Grafik 4.13: Frauenanteile im Akademischen Senat, den Fachbereichs- und Institutsräten
1997 bis 2001**



Die Dekanate der zwölf Fachbereiche an der Freien Universität werden zurzeit alle von Männern geleitet, im Gegensatz zu zwei Frauen auf dieser Position im letzten Berichtszeitraum. Unter den 23 Prodekanen/innen finden sich hingegen derzeit vier Frauen, damit hat sich ihre Zahl im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum verdoppelt. Die zwölf Fachbereichsverwaltungen werden derzeit von zehn Männern und zwei Frauen geleitet.

Im Studierendenparlament der Freien Universität stellen Frauen trotz einer Steigerung des Frauenanteils bei den letzten Wahlen zum im WS 2001/02 immer noch weniger als die Hälfte der Mitglieder, während ihr Anteil unter den Studierenden im gleichen Semester bei 58,1 % lag.

Tabelle 4.18: Frauenanteil im Studierendenparlament 1995 bis 2002

Jahr	Männer	Frauen	Frauen in %
1995	27	33	55
1996	30	25	45,5
1997	31	29	48,3
1998	31	29	48,3
1999	37	22	37,3
2000	36	24	40
2001	36	24	40
2002	31	29	48,3

Quelle: Zentraler Wahlvorstand,
Zentraler studentischer Wahlvorstand

4.6.1 Der Frauenrat

Die Frauenbeauftragten der Freien Universität und ihre Stellvertreterinnen werden von den Frauenwahl-gremien, auch Frauenräten genannt, gewählt. Diese sind nicht nur die einzigen Gremien der akademischen Selbstverwaltung, in denen nur Frauen vertreten sind, es sind auch die einzigen, die viertelparitätisch zu-sammengesetzt sind. Für die dezentralen Frauenräte werden in den Bereichen von den weiblichen Mitglie-dern aller Statusgruppen je zwei Mitglieder für zwei Jahre gewählt. Beim zentralen Frauenrat wählen alle Frauen der Universität je drei Vertreterinnen ihrer Statusgruppe.

Nach der Wahl der zentralen Frauenbeauftragten im Januar 1999 wählte der Frauenrat gemäß seiner offi-ziellen Bezeichnung als „Wahlgremium für die Wahl der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen“ im Februar 2000 und im Januar 2002 die beiden nebenberuflichen Stellvertreterinnen. In der laufenden Amtsperiode werden erstmalig beide Ämter von Studentinnen bekleidet. Sie hatten vorher bereits für mehrere Monate im Büro der zentralen Frauenbeauftragten erfolgreich an verschiedenen Projekten gear-beitet. Die Neuwahl der zentralen Frauenbeauftragten wurde vom zentralen Wahlvorstand der Freien Universität auf den 03. Dezember 2002 festgesetzt.

Der zentrale Frauenrat ist jedoch mehr als ein Wahlgremium. Er berät auf seinen regelmäßigen Sitzungen über aktuelle Ereignisse und Problematiken innerhalb der Freien Universität wie beispielsweise Struktur-veränderungen an den Bereichen und nimmt auch Stellung zu außeruniversitären Entwicklungen, wie den Auswirkungen der HRG-Novelle (vgl. Kapitel 6.1 und 8.1). Zu seinen Aufgaben gehört neben der Wahl der zentralen Frauenbeauftragten, sie auch bei ihrer Arbeit zu beraten und zu unterstützen.

Eine der wichtigsten Aufgaben des zentralen Frauenrates ist die Vergabe des Margherita-von-Brentano-Preises, der seit 1995 jährlich verliehen wird (vgl. Kapitel 8.8). Der Frauenrat sichtet die Bewerbungen und Vorschläge und hat gegenüber dem Präsidium der Freien Universität das Vorschlagsrecht für die Preisträ-ger/innen. Gemeinsam mit der zentralen Frauenbeauftragten hat der Frauenrat 1999 einen detaillierten Katalog der Vergabekriterien und dazugehöriges Informationsmaterial erstellt. Derzeit wird an der Erstel-lung einer Dokumentation der bisherigen Preisträger/innen und ihrer Projekte gearbeitet, die im Dezem-ber 2002 erscheinen wird. Alle Publikationen sind im Büro der zentralen Frauenbeauftragten zu beziehen.

5. Frauen- und Geschlechterstudien an der Freien Universität

Im Zuge des *TOTAL E-QUALITY Science Award* wurde die Entwicklung der Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität erhoben. Der Vergleich mit anderen Universitäten hat nicht nur gezeigt, dass die Freie Universität eine der ersten Hochschulen war, die hier weitreichende Schritte unternommen hat – wie die Einrichtung der ZE zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (damals noch ZE zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung) – sondern auch, dass an der Freien Universität trotz harter Einsparungsmaßnahmen die weitere Institutionalisierung mit neuen Projekten verfolgt wird. Die Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität zeigt neben ihrem interdisziplinären Grundansatz und ihrer internationalen Verbindungen vor allem ein hohes Potential an Flexibilität sowohl was das Aufgreifen aktueller Forschungsinhalte betrifft (vgl. Kapitel 5.4) wie auch das Interesse, neue Wege zu gehen in der Lehre (vgl. Kapitel 5.5).

Leider hat der Forschungsbericht der Freien Universität darauf verzichtet die Geschlechterforschung an den einzelnen Fachbereichen sowie die Bedeutung der Zentraleinrichtung in diesem Kontext darzustellen. Er hätte ein großes, wissenschaftlich breit angelegtes Forschungsfeld vieler Akteurinnen und Akteure dokumentieren können. In Konsequenz scheint es jetzt sinnvoll zur Präsentation dieses Forschungsprofils der Freien Universität einen eigenen Bericht herauszugeben.

5.1 Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

An der Freien Universität Berlin wird Frauen- und Geschlechterforschung dezentral gelehrt und studiert. Mit der Gründung der ZE zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung 1981, deren Aufgabe es ist, die Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung voranzutreiben und zu sichern, hat sich die Freie Universität explizit für eine interdisziplinäre Zusammenarbeit entschieden statt für ein eigenständiges Studienfach. Dieses Konzept grenzt anders als ein eigenständiges, dann zumeist sozialwissenschaftlich orientiertes Institut, keine Fächer aus, doch ist das damit verbundene Potential gerade im naturwissenschaftlichen Bereich bisher nicht systematisch genutzt worden. Die dezentral angebotenen Lehrveranstaltungen werden von der Zentraleinrichtung in dem Vorlesungs- und Veranstaltungsverzeichnis AGENDA zusammenfassend veröffentlicht und von den Studierenden je nach Fachstudienordnung und -prüfungsordnung zum Beispiel als Studienschwerpunkt, Wahlpflichtfach oder Nebenfach interdisziplinär eingebracht.

Die Weiterentwicklung und Stärkung der Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung ist nur eine der Betätigungen der Zentraleinrichtung. Sie unterstützt außerdem Studierende und Wissen-

schaftler/innen bei der Bearbeitung von Forschungsfragen und bei der Initiierung von fachübergreifenden Lehrveranstaltungen und Forschungsvorhaben. Sie bietet beispielsweise Unterstützung und Beratung bei der Einwerbung von Drittmitteln sowie für Forschungsvorhaben und wissenschaftliche Veranstaltungen und veranstaltet selbst Gastvorträge, Kolloquien, Tagungen. Die Zentraleinrichtung fördert den Austausch von Lehrenden und Forschenden, auch in enger Zusammenarbeit mit den Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen der anderen Berliner Hochschulen – sie ist Mitbegründerin der Arbeitsgemeinschaft *afg berlin* (vgl. Kapitel 9.4.3) – und auf überregionaler Ebene.

Die Zentraleinrichtung verfügt des Weiteren über umfassendes Datenmaterial zu allen Aspekten der Frauen- und Geschlechterforschung wie zum Beispiel zu Studiengängen und Zentren zur Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland, Women Studies im europäischen Ausland oder die Datenbanken *Habilitationen von Frauen in Deutschland* und *Frauenforschungsprofessuren an deutschen Hochschulen*. Diese Datensätze erlauben Fachbereichen und Instituten ein gezieltes Vorgehen bei ihren Bestrebungen, Frauen zu fördern und Frauen- und Geschlechterforschung zu institutionalisieren, das überregional geschätzt und genutzt wird. Hinzu kommen diverse Publikationen wie die Edition *Ergebnisse der Frauenforschung, Querelles. Jahrbuch für Frauenforschung* oder die *Extra-Infos* sowie seit 2000 die dreimal im Jahr im Netz veröffentlichte Rezensionszeitschrift *Querelles-Net* (www.querelles-net.de)

Insbesondere sammelt die Zentraleinrichtung auch Abschluss- und Qualifikationsarbeiten von FU-Angehörigen zur Frauen- und Geschlechterforschung und erstellt die Statistik zu Gender Studies als Prüfungsschwerpunkt, die im demnächst zu erwartenden aktuellen *Extra-Info* veröffentlicht wird. Gegen ein Unkostenentgelt wird von der Zentraleinrichtung um die Überlassung von Abschlussarbeiten zur Frauen- und Geschlechterforschung gebeten.

5.2 Frauen- und Geschlechterstudien an den Fachbereichen

Anfang und Mitte der Neunziger Jahre wurde die Frauen- und Geschlechterforschung in den meisten geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern in die Studien- und Prüfungsordnung aufgenommen und gilt seitdem als fester Bestandteil des Lehrplans. Im Kontext der Zielvereinbarungen der letzten Jahre wurden Bestrebungen aufgenommen, Bereiche zu erschließen, in denen Frauen- und Geschlechterforschung bisher noch nicht oder nur marginal vorhanden war. Ziel der Projekte war und ist eine Erweiterung des Fachprofils und eine Implementierung der Geschlechterforschung in der Lehre (vgl. Kapitel 5.5 und 7.1.1) Hierzu gehört auch die Überprüfung der Denomination von Professuren im Rahmen der Freigabe von Eck- oder Profilprofessuren und der Entwicklung von Profilkonzepten für Blockberufungen. Geschlechterforschung soll als wünschenswerter Aspekt oder Teil der Denomination (gemäß Empfehlungen des Wissenschaftsrats und in Umsetzung des Kuratoriumsbeschlusses vom 15.11.2000) in die Ausschreibung aufgenommen werden.

Ziel ist die umfassende Integration der Perspektiven und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung, wie sie etwa der Wissenschaftsrat für die Hochschulausbildung empfiehlt, und damit auch zukünftig der weitere Ausbau der Geschlechterforschung als eines der Profile der Freien Universität. Das Projekt Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz trägt dem ebenfalls Rechnung. Die Freie Universität geht damit erneut eigene Wege, die ihrem interdisziplinären Ansatz in der Frauen- und Geschlechterforschung Rechnung tragen, und ermöglicht eine Zusatzqualifikation, die in dieser Form bisher nirgends existiert.

5.2.1 Institutionalisierung in Studien- und Prüfungsordnungen

Im Fach Politikwissenschaft (FB Politik- und Sozialwissenschaften) ist Frauen- und Geschlechterforschung seit 1993 in der Studien- und Prüfungsordnung verankert. Das Geschlechterverhältnis wird als ein Kernbereich des Studiums gewertet. Die Studienordnung sieht vor, dass erstens zu den politikwissenschaftlichen Aspekten des Geschlechterverhältnisses im Grundstudium regelmäßig, mindestens jedes zweite Semester, eine Überblicksvorlesung angeboten wird, und zweitens mindestens 20 % der Proseminare ihr Thema zentral unter dem Aspekt des Geschlechterverhältnisses behandeln sollen. Das Institut für Soziologie hat seit 1997 in seiner Studienordnung Frauen- und Geschlechterforschung als Studienschwerpunkt festgelegt. Damit soll an dem berufsqualifizierenden Diplomstudiengang der Schwerpunkt *Geschlechterverhältnisse und Geschlechterforschung* studiert werden können.

Das Institut für Philosophie (FB Philosophie und Geisteswissenschaften) hat 1996 Frauen- und Geschlechterforschung als Studieninhalt in die Studienordnung aufgenommen und im Hauptstudium unter *Philosophische Probleme der Lebenswelt* subsumiert. Im Fach Germanistik ist Frauen- und Geschlechterforschung seit 1996 als ein Studieninhalt in den Teilstudiengängen Ältere und Neuere deutsche Literatur integriert.

Im FB Erziehungswissenschaft und Psychologie ist Frauen- und Geschlechterforschung als Wahlpflichtfach in der Studienordnung verankert. Im Diplomstudiengang Erziehungswissenschaft ist Frauen- und Geschlechterforschung als studienrichtungsübergreifendes Wahlfach seit 1997 im Hauptstudium integriert.

Im Studiengang Amerikanistik (ZI John-F.-Kennedy-Institut) ist Frauen- und Geschlechterforschung seit 1996 ein Studieninhalt im Rahmen des *Studienschwerpunktes Soziologie* des Hauptstudiums.³

Die Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung in Studien- und Prüfungsordnungen verpflichtet die Fachbereiche, entsprechende Veranstaltungen regelmäßig in ihrem Lehrplan anzubieten. Die enormen Einsparmaßnahmen, denen die Freie Universität in den letzten Jahren unterlegen war, haben aber zu großen Lücken geführt (vgl. Kapitel 5.2.3). Ganze Forschungsgebiete gingen durch den Wegfall von For-

³ Alle Daten entnommen aus: ZE Frauen- und Geschlechterforschung (Hg): *AGENDA. A Gender And Women's Studie Guide. Vorlesungs- und Veranstaltungsverzeichnis Frauen- und Geschlechterforschung. FU Berlin, Wintersemester 2001/02.*

scherrinnen verloren, erst in jüngster Zeit wird diesem Trend durch die Einstellung von Frauenforscherinnen auf Assistenturen und Gastprofessuren gegengesteuert (vgl. Kapitel 2.1.2). Des Weiteren konnten über die Zielvereinbarungsverhandlungen Projekte und Profilstellen für den Bereich Frauen und Geschlechterforschung eingerichtet werden, wie zum Beispiel das seit 2000 bestehende sehr erfolgreiche Forschungsprojekt Frauen- und Geschlechterforschung in den Geowissenschaften (vgl. Kapitel 7.1.1).

5.2.2 Frauenforschungsprofessuren

Die meisten der an der Freien Universität existierenden Frauenforschungsprofessuren wurden bereits Ende der Achtziger und Anfang der Neunziger Jahre geschaffen. Derzeit gibt es acht besetzte Professuren mit einer Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung, davon zwei in Vertretung und eine weitere für eine begrenzte Dauer:

„Politische Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der Frauen“, Prof. Dr. Barbara Riethmüller

„Politikwissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterforschung“ (befristet), Prof. Dr. Brigitte Wehland-Rauschenbach

„Allgemeine Soziologie unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse sowie der weiblichen Lebenszusammenhänge“, Prof. Dr. Helgard Kramer

„Neuere Geschichte unter besonderer Berücksichtigung des Spätmittelalters, mit Schwerpunkt Historische Frauenforschung“, Prof. Dr. Gisela Bock

„Neuere deutsche Literatur mit dem Schwerpunkt Frauenforschung“, Prof. Dr. Marlies Janz

„Erziehungswissenschaften unter besonderer Berücksichtigung der Frauenbildung“ (vertreten), PD Dr. Barbara Drinck

„Gender Studies, Persönlichkeitspsychologie“, (vertreten) PD Dr. Monika Sieverding

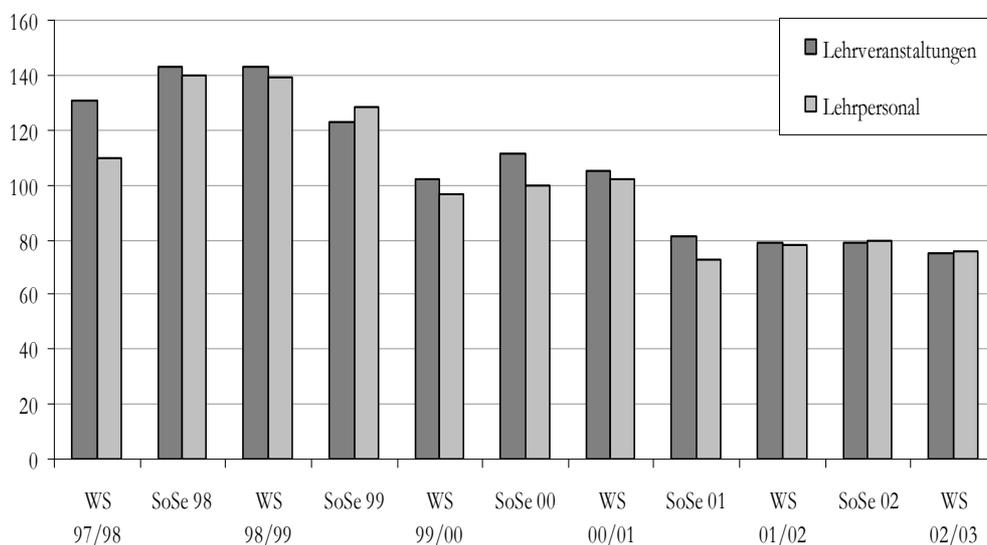
„Frauenforschung und Osteologie“, Prof. Dr. Martina Dören

Neben den genannten Professorinnen beschäftigen sich eine große Zahl weiterer Forscherinnen und Forscher ebenfalls auf dem Gebiet der Geschlechterforschung. Damit dies nicht nur durch zufällige Interessen der Wissenschaftler/innen geschieht, sondern systematisch gefördert wird und so zu der Weiterentwicklung dieses Profils der Freien Universität beiträgt, wurde in den Eckpunkten der Zielvereinbarungsgespräche im Herbst 2002 vorgesehen, im Rahmen der Freigabe von Eck- oder Profilstellen und der Entwicklung von Profilkonzepten für Blockberufungen die Berücksichtigung der Geschlechterforschung als wünschenswerten Aspekt oder Teil der Denomination anzustreben (vgl. Kapitel 7.1.1). Im Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften wurde bereits zwei Mal ein derartiger Zusatz erfolgreich verwendet und die Dachkommission zur Berufung an den Zentralinstituten hat ebenfalls die Empfehlung ausgesprochen, die „Vertretung der Gender Studies in Forschung und Lehre“ als wünschenswertes Kriterium in die Stellenausschreibung aufzunehmen.

5.2.3 Lehrveranstaltungen

Der bereits im letzten Bericht sich abzeichnende Abwärtstrend der Anzahl von Lehrveranstaltungen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung hat sich auch im vorliegenden Berichtszeitraum kontinuierlich fortgesetzt. Der drastische Abfall um 20 Veranstaltungen, der im Übergang vom Sommersemester 1999 mit 123 Lehrveranstaltungen zum Wintersemester 1999/2000 mit 102 Lehrveranstaltungen zu verzeichnen war, hat sich vom Wintersemester 2000/01 mit 105 Lehrveranstaltungen zum Sommersemester 2001 mit 81 Lehrveranstaltungen noch einmal wiederholt. Er korreliert mit der Verringerung des Lehrpersonals zur gleichen Zeit von 128 auf 97 und von 102 auf 73. Zum Wintersemester 2002/03 sank die Anzahl der Lehrveranstaltungen auf 75.

**Grafik 5.1: Lehrveranstaltungen und Lehrpersonal in der Frauen- und Geschlechterforschung
1997 bis 2002**



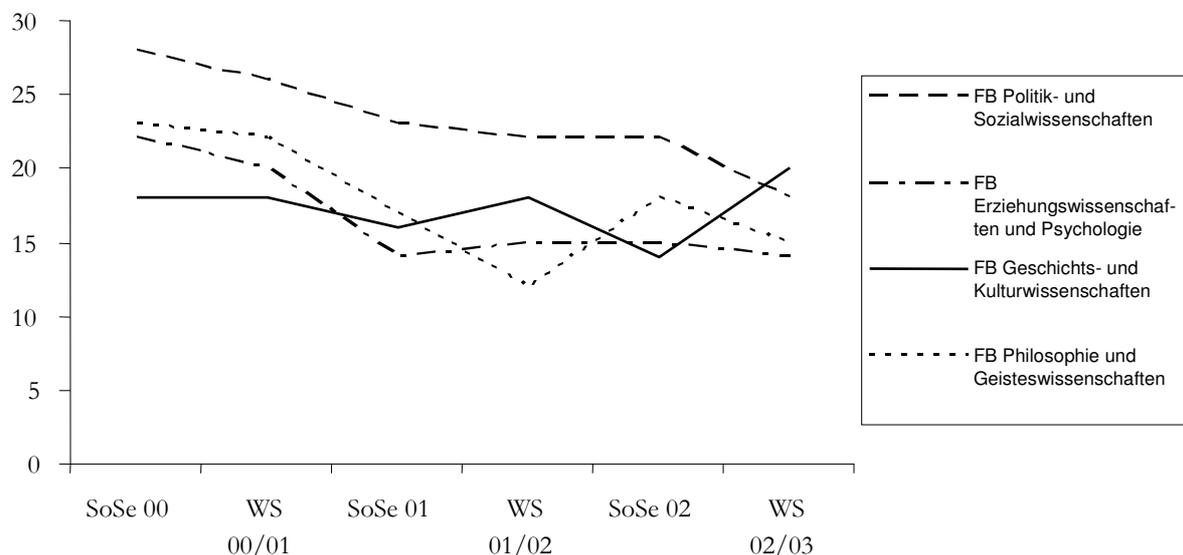
Die meisten Veranstaltungen seit Sommersemester 2000 wurden in den Literaturwissenschaften gehalten, allerdings sind dabei alle Philologien, sowie die Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft und die Linguistik einbezogen. In Fächern wie der Soziologie oder der Erziehungswissenschaft bedeutet die Entwicklung einen Verlust von mehr als der Hälfte der Lehrveranstaltungen. Dennoch zählen sie weiterhin regelmäßig zu der Gruppe der vier Fächer, die über 50 % der gesamten Lehrveranstaltungen anbieten.

In den Fachbereichen Veterinärmedizin, Wirtschaftswissenschaft, Mathematik und Informatik und der Physik wurden im Berichtszeitraum erneut keine Seminare angeboten. Im Fachbereich Geowissenschaften wurde im SoSe 2000 ein Seminar (Lehrauftrag) verzeichnet, im Fachbereich Biologie veranstaltete eine wissenschaftliche Mitarbeiterin im SoSe 2000 und WS 2000/01 je ein Seminar. Die Fachbereiche Rechtswissenschaft und Biologie profitierten außerdem von den im Rahmen der Zielvereinbarungen ausgehandelten Ringvorlesungen im WS 2000/01, die allerdings nicht als Semesterwochenstundennachweis aner-

kannt werden. Einzig der Fachbereich Humanmedizin bot kontinuierlich ein bis zwei Veranstaltungen pro Semester an, darunter ein jedes Semester stattfindendes Kolloquium zu Dissertationen mit geschlechtergeschichtlichen Aspekten.

Demnach entfielen 14 von insgesamt 530 Veranstaltungen auf die oben genannten Fachbereiche. Alle anderen wurden getragen von den vier Fachbereichen Politik- und Sozialwissenschaften, Erziehungswissenschaften und Psychologie, Geschichts- und Kulturwissenschaften und Philosophie- und Geisteswissenschaften und den drei Zentralinstituten Osteuropa-Institut, John-F.-Kennedy-Institut und Lateinamerika-Institut. Dementsprechend konzentriert sich die Analyse der Lehrveranstaltungen auf diese Bereiche:

Grafik 5.2: Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung an den Fachbereichen 2000 bis 2002

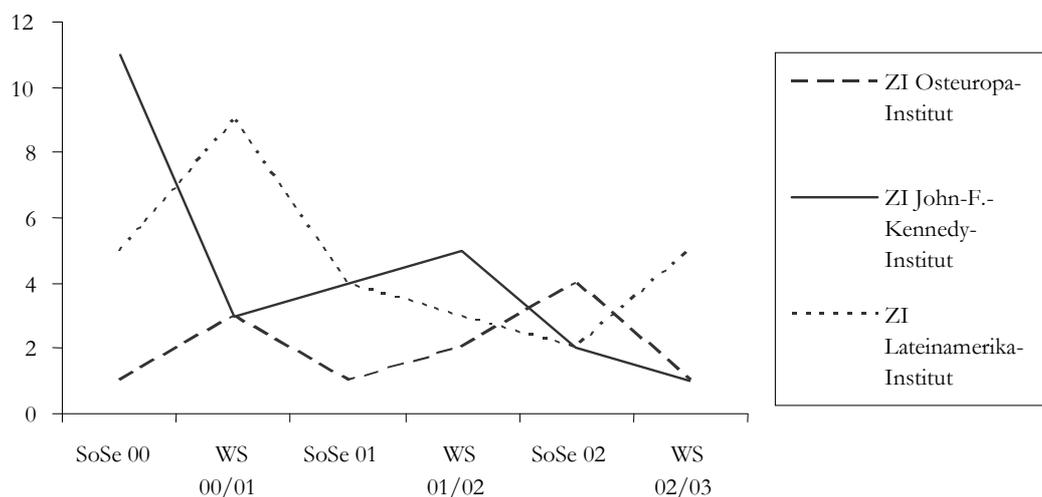


Der Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften hatte die Geschlechterforschung schon früh in umfassendem Maße in seinen Studien- und Prüfungsordnungen verankert. Dementsprechend wurde auch das Studienangebot ausgebaut und der Fachbereich bot lange Zeit die größte Zahl an Lehrveranstaltungen an. Doch der enorme Stellenabbau, dem der Fachbereich in den letzten Jahren unterlag, hat auch hier zu einer Reduktion geführt, so dass dem Anspruch aus der Studienordnung nicht mehr entsprochen werden kann und die Anzahl der Lehrveranstaltungen kontinuierlich in erschreckendem Maße sinkt. Für den Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie zeigt sich ein ähnlicher Verlauf. Nach einem deutlichen Einbruch zum Sommersemester 2001 hat sich das Angebot der Lehrveranstaltungen auf einem niedrigeren Level eingependelt. Hier spielt sicherlich auch die zwischenzeitliche Vakanz der Frauenforschungsprofessur *Erziehungswissenschaften unter besonderer Berücksichtigung der Frauenbildung* eine entscheidende Rolle und es ist mit einer deutlichen Verbesserung durch die kürzlich erfolgte C2-Vertretung zu rechnen. Die meisten Veranstaltungen werden derzeit in der Psychologie gehalten, deren Angebot sich kontinuierlich gesteigert hat.

Der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften zeichnet sich durch viele kleine Institute aus, an denen regelmäßig ein bis drei Lehrveranstaltungen zu Frauen- und Geschlechterforschung stattfinden, zusätzlich zu den oft zweistelligen Veranstaltungszahlen im größeren Institut Geschichtswissenschaft. Dies führt zu schwankenden Ergebnissen wie zum Beispiel im Wintersemester 2002/03 mit insgesamt 20 Veranstaltungen, dabei aber nur 7 im Fach Geschichtswissenschaft. Im Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften liegt eine ähnlich heterogene Verteilung vor. Der überwiegende Teil der Lehrveranstaltungen wird im Bereich deutsche und niederländische Philologie gehalten, häufig von Professoren/innen, aber auch die anderen Philologien bieten in der Regel pro Semester zwei Veranstaltungen an.

In den Zentralinstituten wirkt sich die Personallage noch drastischer aus, wodurch es zu großen Schwankungen kommt.

Grafik 5.3: Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung an den Zentralinstituten 2000 bis 2002

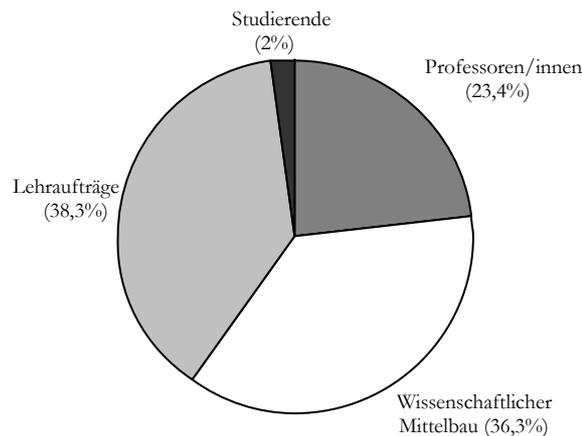


Am Osteuropa-Institut entwickelt sich eine stärkere Nachfrage nach Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung und es ist ein Ausbau der Forschung zu erwarten, geprägt von der sich im Umbruch befindenden Personalstruktur. Am John-F.-Kennedy-Institut ist ein deutlicher Verlust des Lehrangebotes zu verzeichnen, allerdings strebt das Institut danach, den in den letzten Semestern erlittenen Personalverlust wieder aufzubauen, um die Lehre in der Geschlechterforschung zu gewährleisten. Am Lateinamerika-Institut führte der Professorinnenwechsel zwischenzeitlich zu erheblichen Engpässen, obwohl die Nachfrage immer in großem Maße vorhanden war. Doch mit der Berufung einer Frauenforscherin auf die Professur „Politische Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung Lateinamerikas“ zum Wintersemester 2001/02 ist eine deutliche Verbesserung der Situation eingetreten.

5.3 Lehrpersonal für Frauen- und Geschlechterstudien

Die Lehre im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung stützte sich, verstärkt durch den Stellenabbau an der Freien Universität, in den letzten sechs Semestern immer mehr auf Lehraufträge, so dass sie mittlerweile insgesamt den größten Teil der Lehre tragen.

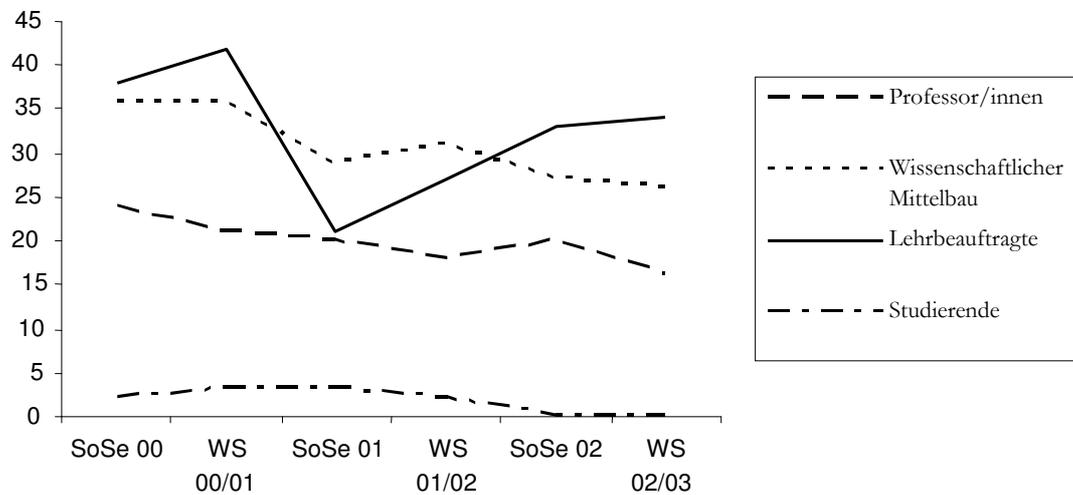
Grafik 5.4: Prozentuale Verteilung der Statusgruppenanteile beim Lehrpersonal für Frauen- und Geschlechterforschung 2000 bis 2003



Die Universitätsleitung hatte im Wintersemester 1999/00 ihre Unterstützung der Frauen- und Geschlechterforschung gefestigt, und stellte aus zentral verwalteten Mitteln 15 bis 16 Lehraufträge pro Semester bereit. Allerdings wurde Anfang des Jahres 2002 die Bezahlung von Lehrbeauftragten insgesamt erhöht. Die Universitätsleitung hatte signalisiert, dass sie den Haushaltstitel nicht entsprechend anheben werde, diese Überlegung, die nicht konform ist mit den entsprechenden Beschlüssen des Kuratoriums, aber mittlerweile korrigiert.

Am deutlichsten ist der Rückgang von Lehrenden im Bereich des Wissenschaftlichen Mittelbaus in den vergangenen Jahren zu beobachten, obwohl gerade in diesem Bereich auch explizite Stellen zur Lehre in der Frauen- und Geschlechterforschung ausgeschrieben werden. Der Anteil der Lehraufträge unterlag im Sommersemester 2001 einem erheblichen Einbruch, wurde danach aber wieder kontinuierlich erhöht. Mit der Abschaffung der Projektseminare fallen pro Semester regelmäßig auch ein bis drei Veranstaltungen in der Frauen- und Geschlechterforschung weg.

**Grafik 5.5: Anteile der Statusgruppen beim Lehrpersonal für Frauen- und Geschlechterforschung
2000 bis 2002**



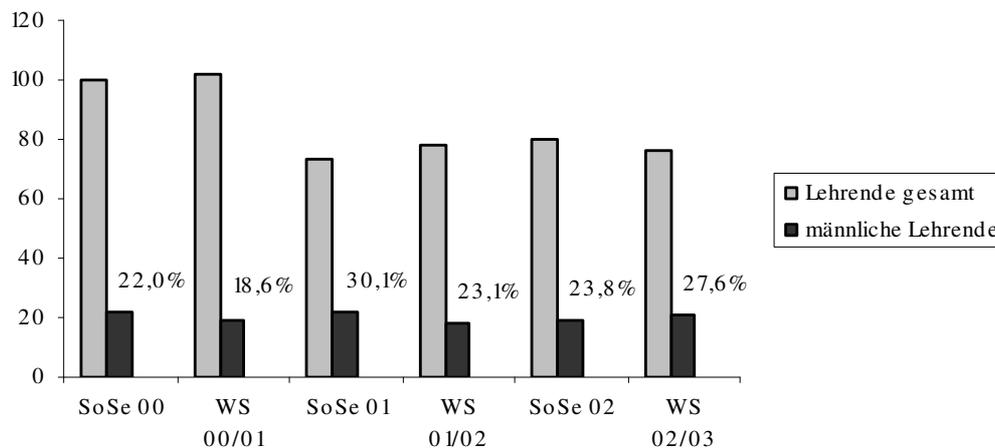
Der Anteil von männlichen Lehrenden, die Seminare zur Frauen- und Geschlechterforschung anbieten oder sie explizit als Teil ihrer Lehrveranstaltung benennen, ist parallel zum gesamten Personalabbau ebenfalls leicht gesunken.

Tabelle 5.1: Männliches Lehrpersonal in der Frauen- und Geschlechterforschung 2000 bis 2002

Lehrende	gesamt	männlich	in Prozent
SoSe 00	100	22	22,0%
WS 00/01	102	19	18,6%
SoSe 01	73	22	30,1%
WS 01/02	78	18	23,1%
SoSe 02	80	19	23,8%
WS 02/03	76	21	27,6%

Allerdings variiert er nicht so stark wie der von Frauen, was im unten aufgeführten Balkendiagramm deutlich sichtbar wird. Ihr Anteil in Prozent hat sich immer dann erhöht, wenn die Anzahl der Lehrenden gesamt gesunken ist, so im Sommersemester 2001 mit einem Spitzenwert von 30 %.

Grafik 5.6: Männliches Lehrpersonal in der Frauen- und Geschlechterforschung 2000 bis 2002



Die großen Schwankungen im Lehrpersonal betreffen also vorwiegend die weiblichen Lehrenden. Der Anteil des männlichen Lehrpersonals an den Lehrbeauftragten ist deutlich geringer als der Anteil der Frauen. Positiv zu werten ist sicherlich, dass ein Teil der Lehrveranstaltungen von Professoren gehalten wird und mehrere Seminare von gemischtgeschlechtlichen Tandems oder Gruppen angeboten werden.

5.4 Lust an Differenzen: Die Colloquien zur Geschlechterforschung

In den Berichtsjahren hat die Frauenbeauftragte verstärkt Wert darauf gelegt, den wissenschaftlichen Diskurs zu Frauenpolitik und Geschlechterforschung an der Freien Universität zu fördern. Ein Beispiel sind die bisher sehr erfolgreich verlaufenen Colloquien zur Frauen- und Geschlechterforschung, die zweimal jährlich stattgefunden haben. Die fruchtbare wissenschaftliche Auseinandersetzung auf dem Hintergrund aktueller frauenpolitischer Themen führte Wissenschaftlerinnen der verschiedenen Forschungsgebiete zusammen.

Der erfolgreiche Start der Colloquien zur Frauen- und Geschlechterforschung im Jahr 1999 mündete in zwei Mal jährlich stattfindenden Veranstaltungen. Der Titel der Veranstaltungsreihe wurde zum Programm, wenn Frauen- und Geschlechterforscherinnen ihre eigene Tätigkeit in den Fokus der Debatten stellten und deren Gemeinsamkeiten und Differenzen auf der Basis des aktuellen Interessenschwerpunktes hinterfragten.

Im Sommercolloquium 2000 *Gender Studies zwischen theoretischem Diskurs und beruflicher Qualifizierung* lag das Hauptinteresse der Teilnehmenden darin zu erkunden, inwiefern das vom Wissenschaftsrat empfohlene Ziel, eine umfassende Integration der Perspektiven und der Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in die Hochschulausbildung, bisher erreicht wurde. Vertreterinnen von Berliner Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen diskutierten mit auswärtigen Geschlechterforscherinnen in einem Werkstattgespräch über die vielfältigen Formen der Institutionalisierung. Mit den Ergebnissen wurde das

schon zuvor von der ZE Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung und der zentralen Frauenbeauftragten artikuliert. Vorhaben eines Zusatzstudiengangs Gender Kompetenz an der Freien Universität (vgl. Kapitel 5.5), das in seinem interdisziplinären Ansatz den Geist der Geschlechterforschung erfasst und zusätzlich das Spannungsfeld zwischen wissenschaftlicher Ausbildung und berufspraktischer Qualifizierung aufgreift, gestärkt.

Das darauf folgende Wintercolloquium 2001 stellte in logischer Folge die Frage nach dem Verhältnis von *Geschlechtertheorien und politischer Praxis*. Gender Mainstreaming als neu etabliertes politisches Konzept zwingt dazu, alte Fragen neu zu beleuchten und die Verhältnismäßigkeit der Forschungsergebnisse eines hoch ausdifferenzierten und zugleich als wissenschaftskritisch verstandenen Forschungsfeldes – wie das der Frauen- und Geschlechterforschung – zu deren Umsetzung in der politischen Praxis zu überdenken. Berliner Geschlechterforscherinnen der Fachrichtungen Philosophie, Politikwissenschaften, Germanistik, Rechtswissenschaft und Geschichtswissenschaften erschlossen mit Kurzreferaten einen breit angelegten Rahmen wissenschaftlicher Analysen und Perspektiven, der das Publikum zu intensiven Diskussionen anregte.

Das Sommercolloquium griff einen dieser Diskussionspunkte zur Frage der Geschlechterverhältnisse in den Hochschulen auf: *Die gläserne Decke: Machtmechanismen und Lösungsstrategien*. Die Glas-Ceiling oder Gläserne Decke beschreibt das Phänomen eines nicht sichtbaren aber offensichtlich vorhandenen Hindernisses auf der Karriereleiter von Frauen in hohe Positionen. Expertinnen stellten ihre Forschungsergebnisse zu den Machtmechanismen in der Wissenschaftskultur in Referaten dar und erläuterten ihre Analysen sowie die Entwicklung von Gegenstrategien. Institutionalisierte Mentoring-Programme beispielsweise unterstützen auf der informellen Ebene die Bemühungen von Frauenfördermaßnahmen und werden bereits erfolgreich in anderen Hochschulen und in der Privatwirtschaft eingesetzt. Die Freie Universität strebt langfristig ebenfalls die Implementierung eines Mentoring-Programms an (vgl. Kapitel 2.3.2).

Die beiden Aspekte der Partizipation von Frauen und der inhaltlichen Gestaltung durch Frauen treten aktuell am deutlichsten hervor in der Entwicklung der Informationstechnologien. Deshalb griff das Wintercolloquium 2002 die Frage auf: *Geschlechterforschung und Virtualität – Chance, Nische oder Ausgrenzung?* Mit Beiträgen zu Lehr- und Lernformen des E-Learnings, zu Zugangsbedingungen und zur Medienkompetenz zeichneten Expertinnen ein realistisches Bild der virtuellen Welt, jenseits der bisher existierenden Mythen und Ressentiments. Dabei stellten sie aufgrund ihrer Erfahrungen und Erkenntnisse eine verhalten positive Zukunftsperspektive auf. Während die Partizipation von Frauen zwar langsam aber kontinuierlich steigt, bedarf es neuer Konzepte zur Verknüpfung der technischen Gestaltung von Lehreinheiten mit der Reflexion der Inhalte, insbesondere unter Einbeziehung der Geschlechterforschung. Einige dieser Gedanken werden im neuen Zusatzstudiengang Gender Kompetenz demnächst verwirklicht werden (vgl. Kapitel 5.5).

Das Sommercolloquium 2002 wurde zugunsten des Universitätsfrauentages in den Herbst verlegt (vgl. Kapitel 9.5.3). Das Colloquium *Frauen – Macht – Geld* ergänzte die am Tag zuvor stattgefundenen praxisorientierten Workshops und die Podiumsdiskussionen. Das Colloquium wies die gewohnte Breite von Forschungsansätzen auf, die zu den Fragen: Wie fließen Geldströme? Wo und wie werden Frauen daran beteiligt? und: Welche alternativen Handlungsmodelle existieren bei einer eventuellen Ausgrenzung des weiblichen Geschlechts? unterschiedliche Blickwinkel boten. Neben feministischen Analysen der Makroökonomie und der Diskussion neuer Finanzkonzepte wie Gender Budgeting wurden auch Aspekte der Sozialisation auf die Beziehung von Geld und Geschlecht überprüft und literaturwissenschaftliche sowie medientheoretische Betrachtungsweisen der Rolle von Frauen in der Welt des Geldes präsentiert.

5.5 Der Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz

Dorothea Lüdtke,

Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der ZE Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

Der Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz wird voraussichtlich im Sommersemester 2003 als ein postgradualer Studiengang am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften der FU Berlin starten. Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der FU plant, organisiert und koordiniert den Studiengang. Ziel des Zusatzstudiengangs ist es, studien- und berufsübergreifendes Wissen und Handlungskompetenzen in Fragen der Chancengleichheit und Geschlechtergleichstellung zu vermitteln.

Frauen- und Geschlechterforschung sowie e-learning spielen im Rahmen innovativer Reformanstrengungen der Hochschulen eine wichtige Rolle. Relativ neu ist die Verknüpfung beider Stränge: Mit Projekten wie der internationalen Frauenuniversität (vifu) und dem Kooperationsprojekt Virtual International Gender Studies (VINGS) begab sich die Frauen- und Geschlechterforschung in virtuelle Räume. Das Konzept des Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz greift diese Ansätze auf und entwickelt sie weiter: Die didaktische Verknüpfung von Online- und Präsenzelementen bzw. -phasen (blended learning) sowie ein experimenteller und reflektorischer Umgang mit elektronischen Lehr- und Lernszenarien im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung charakterisieren diesen Studiengang. Die Freie Universität Berlin wird mit diesem Projekt neue Wege beschreiten.

Der Zusatzstudiengang ist konzeptionell auf drei Säulen aufgebaut: auf den Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung, auf gleichstellungspolitischen Konzepten und Strategien sowie auf e-learning. Der Studiengang soll damit eine berufsbezogene Ergänzung und wissenschaftliche Vertiefung von Kenntnissen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung bieten und durch praxisbezogene Lehrangebote und Studienformen Erfahrungen im Bereich Gleichstellungspolitik und -aufgaben vermitteln. Eine auf

aktivem und kritischem Umgang mit dem elektronischen Lernen basierende Medien- und Internetkompetenz ist als ein zusätzlicher Qualifikationsaspekt dieses Studiengangs vorgesehen.

5.5.1 Idee und Realisierung des Zusatzstudiengangs

Die Idee für die Entwicklung und Einrichtung des Zusatzstudiengangs Gender-Kompetenz geht auf die Initiative der Vizepräsidentin der Freien Universität, Prof. Gisela Klann-Delius, der zentralen Frauenbeauftragten, Mechthild Koreuber, der Vorsitzenden des Frauenrates, Prof. Mechthild Leutner, und der Zentraleinrichtung Frauen- und Geschlechterforschung, Dr. Anita Runge, zurück. Seit Anfang des Jahres 2000 wurden interessierte Hochschullehrerinnen, -assistentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus verschiedenen Fachbereichen der Freien Universität zu Vorgesprächen und ersten Präsentationen der Projektidee eines berufsqualifizierenden Studienangebots eingeladen. Im Sommer 2000 bewilligte das Präsidium Werkvertragsmittel für die erste Erarbeitung eines Konzeptes. Durch die Zielvereinbarungen 2001 erhielt der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften zusätzliche Mittel für die Entwicklung eines Konzepts zur Integration von Elementen von Multimedia in den geplanten Studiengang. Die Ergebnisse der Werkverträge liegen vor⁴.

Seit April 2002 steht für die konzeptionelle Planung und die organisatorische Betreuung des Studiengangs (Realisation des Konzepts, Erstellung der Studien-, Prüfungs-, und Zulassungsordnungen, Organisation, Kooperationsverhandlungen, Drittmittelinwerbung, Beratung von Studierenden etc.) in der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung eine halbe Stelle zur Verfügung. Diese Stelle ist bis Ende 2003 befristet.

Die Studien- und Prüfungsordnungen des Zusatzstudiengangs Gender-Kompetenz werden zurzeit durch das Rechtsamts geprüft. Im Laufe des Wintersemesters 2002 werden sie den zuständigen Gremien der FU zur Befürwortung vorgelegt. Die Kooperationen mit einzelnen Fachbereichen zu konkretisieren ist Gegenstand weiterer Verhandlungen.

5.5.2 Das Konzept

Der Studiengang Gender-Kompetenz soll die Studierenden für Fragen und Konsequenzen des gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisses sensibilisieren und ein berufsübergreifendes Wissen in Fragen der Chancengleichheit vermitteln. Die Zusatzqualifikation wird es den Studierenden ermöglichen, eine übergreifende Gender-Perspektive einzunehmen, die diskriminierenden Funktionen struktureller Bedingungen zu erfassen und diese Erkenntnisse in konkrete Handlungs- und Lösungskompetenz zu überführen. Damit kann der Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz neue Karrierechancen für Absolventinnen und Absolventen von Fächern bieten, in denen Gender-Studies bislang nur eine geringe Rolle spielen (z.B. Jura,

⁴ Dorothea Lüdke: *Gender-Kompetenz – Berufsübergreifendes Wissen und Handlungskompetenz. Integration elektronischer Lern- und Lehrformen*. Konzept: Stand April 2002 u. August 2002. *GECKO. Gender-Kompetenz – Berufsübergreifendes Wissen und Handlungskompetenz in Fragen der Chancengleichheit*. Kurz-Konzept: Stand August 2002.

Medizin oder Wirtschaftswissenschaften). Darüber hinaus richtet sich das Lehrangebot an Interessentinnen und Interessenten aus Studienfächern, in denen Frauen- und Geschlechterforschung seit langem integriert ist. Denn die in diesem Studienangebot erworbenen Zusatzqualifikationen sind in unterschiedlichen Praxisfeldern (z.B. nationale und internationale Unternehmen, Organisationen, Verwaltungen, Politik- und Unternehmensberatung, Gesundheitswesen) gefragt. Als zukünftige change agents oder Akteurinnen und Akteure des Wandels sollen die Absolventinnen und Absolventen die Chancengleichheit im Berufsleben, in der Politik und im öffentlichen Leben verwirklichen.

In den Mittelpunkt rücken damit Konzepte und Strategien zur Realisierung der Chancengleichheit der Geschlechter (insbesondere gender mainstreaming, managing diversity und total e-quality). Ziel wird es sein, die Studierenden zu einem kritischen Verständnis der Konzepte und einem flexiblen Umgang mit der Definition und Ausgestaltung zukünftiger Arbeitsbereiche zu befähigen. Im Anschluss an diese Zusatzqualifikation sollen die Absolventinnen und Absolventen u. a. folgende Aufgaben übernehmen können: Entwicklung von Sensibilisierungsmaßnahmen, Integration von Frauenförderprogrammen, Bildungsarbeit, gender impact assessment, Maßnahmen-, Ressourcen-, Organisationsanalyse, Qualifizierung auf Führungsebene, Organisationsentwicklungsprozesse, Evaluation und Controlling unter Gleichstellungsaspekten, Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit.

Im Hinblick auf die Integration multimedialer Lehr- und Lernformen soll die optimale didaktische Verknüpfung von Online- und Präsenz-Elementen bzw. -phasen in Zentrum gestellt werden. Solche hybriden Lösungen finden zunehmend im Rahmen von Aus- und Weiterbildung Anklang. Insbesondere nachdem deutlich wurde, dass viele e-learning-Angebote ohne face-to-face-Komponenten eher von den Studierenden abgelehnt werden und weniger effizient sind. Die Nutzung und technische Gestaltung elektronischer Lern- und Lehreinheiten durch Lehrende und Studierende soll schrittweise erfolgen und durch einen experimentellen und reflektierenden Charakter gekennzeichnet sein.

Gerade die Zielsetzung des Studiengangs sowie die Ziele einzelner Studienangebote sprechen gegen ein rein virtuelles Studienmodell. So können virtuelle Lern- und Lehrformen nur bedingt für Fragen und Konsequenzen des gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisses sensibilisieren oder ein gut funktionierendes Netzwerk innerhalb des Studiengangs aufbauen. Gerade dafür sind face-to-face-Kontakte und persönliche Interaktionen innerhalb der Präsenzlehre unersetzbar.

Der Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz ist auf drei Semester angelegt und gliedert sich in drei Modulbereiche:

Modulbereich I: *Grundlagen der Frauen- und Geschlechterforschung*

Modulbereich II: *Praxisperspektiven und Berufsfeldorientierung*

Modulbereich III: *Qualifizierung durch Training*

Modulbereich I: *Grundlagen der Frauen- und Geschlechterforschung*

Der erste Modulbereich führt in die „Grundlagen der Frauen- und Geschlechterforschung“ ein. Dabei soll es neben dem Verständnis von Geschlecht als sozialer, kultureller und historischer Kategorie konkret um die Relevanz der verschiedenen inhaltlichen Strömungen und Perspektiven der Geschlechterforschung für die Praxis der Politik der Chancengleichheit gehen. Dazu zählen z. B. Seminare, in denen das theoretische Konzept und die politische Praxis des gender mainstreamings vorgestellt und kritisch reflektiert werden. Das Lehrangebot soll sich aus den Lehrveranstaltungsangeboten der Frauen- und Geschlechterforschung der FU Berlin speisen. Es ist geplant, in einzelnen Seminaren nach dem Prinzip der „Fächer-Berührung“ bisher dezentral an der FU angebotene Seminare zur Frauen- und Geschlechterforschung zu verknüpfen.

Modulbereich II: *Praxisperspektiven und Berufsfeldorientierung*

Verschiedene Veranstaltungstypen wie Praxisseminare, Ringvorlesungen oder best practice meetings sollen Einblicke in die Berufsfelder bieten, in denen Gender-Kompetenz gefragt ist. Die Umsetzung von geschlechterdemokratischen Konzepten, Strategien und Instrumenten in der Praxis kann so verdeutlicht werden. Im Mittelpunkt wird die kritische Reflexion und Weiterentwicklung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen stehen. Die Angebote, die überwiegend durch Expertinnen und Experten der Chancengleichheit bestritten werden, sowie ein Praktikum in dem anvisierten Berufsfeld eröffnen die nationale und internationale Dimension von Geschlechterdemokratie.

Modulbereich III: *Qualifizierung durch Training*

In speziellen Seminaren und studienbegleitenden Coaching-Angeboten können die Studierenden den Umgang mit Geschlechterkulturen und Geschlechterverhältnissen insbesondere in Institutionen und Organisationen einüben. Der Modulbereich „Qualifizierung durch Training“ kann so helfen, neue Perspektiven einzunehmen und neue Handlungskompetenzen zu erlernen. Diese Möglichkeit wird sich für die Studierenden insbesondere in einem zusätzlich angebotenen Gender-Workshop eröffnen. In diesem Workshop sollen Sensibilisierungsübungen und Gender-Analysen dazu beitragen, Qualifikationen und Kenntnisse zu bündeln und in konkrete Strategien der Organisations- sowie Personalentwicklung unter Gender-Aspekten für zukünftige Anwendungsfelder zu überführen. Weiterbildungsangebote im e-learning-Bereich werden die eigene Medien- bzw. Internetkompetenz erweitern und die Teilnehmenden zusätzlich qualifizieren.

5.5.3 Perspektiven

Der Start des Zusatzstudiengangs Gender-Kompetenz ist für das Sommersemester 2003 mit einer Pilotphase von 3 Jahren geplant, die mit einer formativen sowie summativen Evaluierung verbunden sein soll.

Die Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität wird sich mit dem Studiengang Gender-Kompetenz in virtuelle Lehr- und Lernräume begeben. Es soll dabei darum gehen, diese aktiv zu gestalten und dabei die Potenziale und Grenzen der neuen Medien im Rahmen der Frauen- und Geschlech-

terforschung und der Vermittlung von berufsübergreifender Gender-Kompetenz zu reflektieren. Fragestellungen nach der technischen und inhaltlichen Ausgestaltung von Lern- und Lehreinheiten und der angemessenen Vermittlung im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sind – nicht nur im Rahmen der Evaluierung – zentral.

Der Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz wird auf dem FU-Modell der dezentralen Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung an den Fachbereichen und der zentralen Förderung und Koordination durch die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung aufbauen und daraus Neues entwickeln: Mit dem Prinzip der „Fächer-Berührungen“ und der Integration von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern aus verschiedenen Fachbereichen bietet sich die Chance, ein FU-spezifisches Modell der disziplinenübergreifenden Kooperation der Geschlechterstudien zu entwickeln. Als ein zielgerichtetes, berufsorientiertes Qualifikationsangebot im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und des e-learning kann der Studiengang die Freie Universität durch eine Zusatzqualifikation profilieren, die auch im Rahmen der modernen Hochschulausbildung neu ist.

5.6 Bibliotheken zu Frauen- und Geschlechterstudien

Die meisten Fachbibliotheken an der Freien Universität verfügen über einen umfangreichen Bestand an Literatur zur Frauen- und Geschlechterforschung. Zusätzlich existiert in der Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung die Präsenzbibliothek und auch die zentrale Frauenbeauftragte verfügt über eine kleine Bibliothek mit einschlägiger Literatur, deren Katalogisierung im Berichtszeitraum auf digitale Medien umgestellt wurde.

In der Präsenzbibliothek der Zentraleinrichtung werden Monographien, Zeitschriften, Zeitungsartikel und Sonderdrucke zu Schwerpunktgebieten der Frauen- und Geschlechterforschung gesammelt. Die Sammlung ist insbesondere deshalb wichtig, weil viele Bereichsbibliotheken im Zuge der Einsparmaßnahmen ihre Literaturbestände stark einschränken mussten und in der ZE Bibliothek die wichtigen Aktualisierungen zentral vorgenommen werden konnten. Die Bestände sind selbstverständlich im Gesamtkatalog der Universitätsbibliothek verzeichnet, können also über das OPAC-System (Erwerbsdatum nach 1990) per Internet recherchiert werden. Die Bibliothek ist während der Vorlesungszeiten täglich geöffnet und bietet eine persönliche Beratung und Unterstützung bei der Literaturrecherche an. Neben der Einführungs- und Grundlagenliteratur zur Frauen- und Geschlechterforschung sind weitere Literatursammlungen zu den Gebieten Frauen in der Wissenschaft und Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung vorhanden, hier insbesondere auch Publikationen von Frauenforschungszentren anderer Universitäten und Frauenforschungsnetzwerken.

Die zentrale Frauenbeauftragte verfügt über die Möglichkeit, notwendige Literatur zur Unterstützung ihrer Arbeit anzuschaffen. Die Sammlung dieser Monographien, Handbücher und Broschüren hat über die

Jahre zu einem Bestand von mehr als 1700 Exemplaren geführt. Sie wurde daher für den Publikumsverkehr freigegeben und kann während der Büroöffnungszeiten genutzt werden. Alle Exemplare sind bibliographisch und nach Schlagwörtern erfasst. Die Themengebiete umfassen beispielsweise Frauen in der Wissenschaft bzw. an Hochschulen, Frauenweiterbildung, Publikationen von Frauenbeauftragten anderer Hochschulen, Elternschaft, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, rechtliche Kommentierungen und Ratgeber und vieles mehr. Die Recherche ist aus personaltechnischen Gründen nicht über das Internet möglich, ein Rechnerarbeitsplatz ist daher vorhanden und kann nach Anmeldung jederzeit genutzt werden.

Hilfreich zur weiteren Recherche auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung ist auch der bereits 1999 von Katrin Meyer herausgegebene Band *Wegweiser zu frauenspezifischen Beständen in Berliner Bibliotheken und Archiven*.

6. Gender Mainstreaming oder Die Durchsetzung der Gleichberechtigung als universitäre Aufgabe

In den letzten Jahren wurde zunehmend die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung als universitäre Aufgabe formuliert. Neben Empfehlungen, Richtlinien und Maßnahmen auf der europäischen, Bundes- und Landesebene, die die Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung als Leitprinzip mit einbeziehen und so die gesamte Dimension der hochschulpolitischen Diskussion umfassen, sind vor allem die in den letzten Jahren veränderten Gesetze die Grundlagen, um Chancengleichheit an Hochschulen umzusetzen.

Gender Mainstreaming gewann zunehmend an Bedeutung. Das Konzept der Doppelstrategie, das die strukturelle und die maßnahmenbezogene Ebene miteinander verbindet, wird als durchsetzungsfähiges Mittel der Umsetzung von Chancengleichheit angesehen. Im Konkreten bedeutet dies, dass die Geschlechterperspektive in sämtlichen Politiken, Programmen und Konzepten auf allen Organisationsebenen einbezogen und gleichzeitig mit gezielten Frauenfördermaßnahmen verknüpft wird. Damit wird Chancengleichheit zu einer Querschnittsaufgabe aller universitären Bereiche.

6.1 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.“ (GG, Art.3)

Artikel 3 (2) des Grundgesetzes wurde 1995 geändert. Mit seiner jetzigen Formulierung 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 diese 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.“ (HRG)

Mit den Paragraphen § 5 und § 6 des HRG wurde ebenfalls die Gleichstellung als Leistungsparameter der Hochschulen integriert und erhält damit strukturelle Bedeutung für die Hochschulen.

„§ 5 Staatliche Finanzierung

Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen. Dabei sind auch die Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen.“ (HRG)

„§6 Bewertung der Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Gleichstellung der Geschlechter

Die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages soll regelmäßig bewertet werden. Die Studierenden sind bei der Bewertung der Qualität der Lehre zu beteiligen. Die Ergebnisse der Bewertungen sollen veröffentlicht werden.“ (HRG)

Die Paragraphen § 5 und § 6 des Hochschulrahmengesetzes werden in Berlin über die Hochschulverträge umgesetzt (vgl. Kapitel 6.3.2). Das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) erfasste den Auftrag der Gleichberechtigung bereits 1993 unter

„§ 4 (7) 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.“ (BerlHG)

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, wie die Aussage des BerlHG unterstreicht:

„§ 5 (3) Freiheit der Wissenschaft und Kunst

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.“ (BerlHG)

Die Gruppe der Professoren/innen hat 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. Der § 37 (2) des Berliner Hochschulgesetzes 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 Chancengleichheit von Frauen und Männern an Hochschulen zu fördern.

Die Verantwortung zur Durchsetzung der Gleichberechtigung im wissenschaftlichen Bereich liegt aufgrund der Struktur der Hochschule vorwiegend bei den Professoren/innen. Sie haben die Aufgabe zu

betreuen, zu prüfen, zu begutachten und den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Aufgrund der Männer einschließenden und Frauen ausschließenden Mechanismen ist die gezielte Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowohl durch frauenfördernde Einzelbetreuung als auch durch strukturelle Maßnahmen in der Organisation und Selbstverwaltung der Universität erforderlich. Nur so kann § 37 (3) des BerlHG, Studentinnen und Studenten sollen in geeigneter Weise an die Forschung herangeführt werden, tatsächlich umgesetzt werden. Die Durchsetzung der Chancengleichheit im wissenschaftsstützenden Bereich liegt in der Verantwortung von Verwaltungs- und Abteilungsleitern/innen. Mit der Einführung des Konzeptes Gender Mainstreaming ist von den Führungskräften im Sinne der Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen eine Bereitschaft zur Entwicklung von organisatorischen und personellen Maßnahmen zu erwarten.

6.2 Empfehlungen

Europäische und bundesdeutsche Empfehlungen betrachten die Chancengleichheit von Frauen und Männern unter der Begrifflichkeit des Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe. Sie ist im Amsterdamer Vertrag als Verpflichtung aller Vertragspartner formuliert und bedeutet die Aktivierung aller Potentiale zur Herstellung von Chancengleichheit. Anwendung findet es in der Förderung von Frauen als diskriminierter 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 Durchsetzung der Chancengleichheit leisten, analysiert werden. Maßnahmen ohne Gender-Perspektive werden abgelehnt, nicht vorhandene Gender-Kompetenz bei Personengruppen unter Hinzuziehung von Experten/innen ausgeglichen.

6.2.1 Die Europäische Union

Der Europäische Rat hat am 20. Mai 1999 die *Entschließung des Rates zum Thema Frauen und Wissenschaft* verabschiedet⁵. 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 Stipendienprogrammen als ein sinnvolles Ziel anerkannt unter Verweis auf die Empfehlungen des Rates über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen. Der Rat fordert am Ende der Entschließung die Mitgliedstaaten zu umfassenden

⁵ Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 16.7.99

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.

6.2.2 Die Bundesregierung

Das Bundeskabinett beschloss am 20.06.1999, dass das Leitprinzip der Chancengleichheit durchgängig in allen Maßnahmen und Programmen in Wissenschaft und Forschung einzubeziehen sei. Auch solle die Förderung von Chancengleichheit als Kriterium bei der Auftrags- und Finanzzuweisung im Hochschulbereich zügig umgesetzt werden (www.bundesregierung.de) Neben diesen übergeordneten Zielen formulierte die Bundesregierung die Absicht, gemeinsam mit den Ländern die Förderung von Frauen in Lehre und Forschung mit speziellen Maßnahmen, z. B. mit dem Bund-Länder-Programm zur Durchsetzung der Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen fortzusetzen. Ziel sei eine deutliche Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren, wobei ein Anteil von 20 % bis zum Jahr 2005 angestrebt wird.

6.2.3 Der Wissenschaftsrat

Der Wissenschaftsrat hat am 15. Mai 1998 seine *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung* verabschiedet (www.wissenschaftsrat.de).

„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)

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. auch 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.“ (S.11)

Der gesamte Prozess der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung wird vom Rat kritisch betrachtet. 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:

„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 hochschulischen Qualifikationen seien, könne auf Sonder- und Übergangsregelungen verzichtet werden.

6.2.4 Die Bund-Länder-Kommission

Die Bund-Länder-Kommission veröffentlichte im Oktober 2000 ihren Bericht *Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit*. Ziel des Berichtes ist, den Grad der Umsetzung der Empfehlungen dieses Gremiums in den letzten zehn Jahren in Bezug auf die nachhaltige Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft zu bewerten und auf dieser Basis weitere Maßnahmen zu beschließen. Der Bericht folgt dem in der Wissenschaftspolitik eingeleiteten Paradigmenwechsel von der Frauenförderung zur Chancengleichheit und sieht in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit, Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip auch auf strukturelle Veränderungen und Maßnahmen innerhalb der Hochschulen anzuwenden.

„Die Dimension der Chancengleichheit ist in die Diskussion zur Reform der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen einzubeziehen und bei allen Planungen, Gesetzesvorhaben und Maßnahmen als durchgängiges Leitprinzip anzuwenden, indem in jedem Bereich und auf

allen Ebenen die unterschiedlichen Implikationen für Frauen und Männer berücksichtigt werden (Gender-mainstreaming).“ (S.6)

Neben einer generellen Bestandsaufnahme werden insgesamt vier verschiedene Bereiche im Hinblick auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern analysiert und Maßnahmen und Folgerungen aus diesen formuliert.

Die Rahmenbedingungen für strukturelle Chancengleichheit müssen vor allem in Bezug auf die Praxis von Stellenbesetzungsverfahren verbessert werden. Auch die Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in außeruniversitären Forschungseinrichtungen soll gefördert werden sowie die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten den neuen Organisations- und Leitungsstrukturen angepasst. Die Modifikation der Rahmenbedingungen liegt laut Bericht vor allem in der Verantwortung der universitären Leitung.

„Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und die Herstellung struktureller Chancengleichheit sind von den Verantwortlichen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen als Führungsaufgabe zu begreifen; [...]. Verantwortliche in Leitungspositionen haben die Aufgabe, Chancengleichheit umzusetzen und dabei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dieses Ziel hin zu sensibilisieren, zu verpflichten und zu qualifizieren. Auch in der Arbeit der Gremien ist Chancengleichheit als Leitprinzip zu integrieren.“ (S.13)

Die Qualifikationsstrukturen erschweren laut Bericht noch immer die Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung. Insbesondere wird hier die zeitliche Dimension der jeweiligen Qualifikationsphasen und die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort genannt. Zu diesem Bereich werden unter anderem folgende Schlussfolgerungen genannt:

„Bund und Länder werden dafür Sorge tragen, dass Qualifikationswege geschaffen werden, die zeitlich versetzt durchlaufen werden können, das Mobilitätserfordernis flexibel handhaben und die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Wahrnehmung von Familienverantwortung ermöglichen. [...]

Bund und Länder werden den Aufbau von Netzwerken von Wissenschaftlerinnen untereinander und mit Frauen aus der Praxis sowie Mentoring-Projekte für die Promotions- und weitere Qualifizierungsphasen unterstützen.“ (S.16f)

Der Bereich neue Steuerungsinstrumente umfasst eine Vielzahl von Vorschlägen und Empfehlungen der Bund-Länder-Kommission. Unter neue Steuerungsinstrumente werden Budgetierung mittels der Flexibilisierung von Haushaltsgestaltung, Einführung von Globalhaushalten und leistungsorientierte Mittelvergabe sowie Zielvereinbarungen, Benchmarking, Controlling und Maßnahmen der Personalentwicklung subsumiert. Gleichstellung als gesetzlich definierte Aufgabe soll bereits als Ziel in die Hochschulentwicklungsplanung einbezogen und als Kriterium der Leistungsbewertung einer Hochschule gemessen und bewertet werden. Dies bedeutet, dass die Länder den Auftrag des § 5 HRG durch die Schaffung entsprechender Parameter der Chancengleichheit zur Mittelbemessung umsetzen. Als vorrangiges Ziel wird eine Erhöhung der Beteiligung von Frauen in allen Bereichen angestrebt.

„Bund und Länder streben bis 2005 eine 40%-ige Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses (von der Vergabe von Stipendien bis zur Besetzung von Stellen) an. Darüber hinaus soll bei den Professuren und Führungspositionen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen durch Neubesetzungen ein Anteil von 20 % erreicht werden. [...] Bund und Länder streben an, bei allen Programmen und Maßnahmen im Hochschul- und Forschungsbereich eine mindestens 40%-ige Beteiligung von Frauen an den personenbezogenen Maßnahmen zu erreichen.“ (S.20f)

Dem Bericht zu Folge hat sich die institutionelle Verankerung der Frauen- und Genderforschung in den Hochschulen zwar verbreitet, jedoch wurde diese nicht flächendeckend in der Entwicklungsplanung der Hochschulen verankert. Für den Bereich Impulse für die Frauen- und Genderforschung wird außerdem im Hinblick auf das 5. Europäische Forschungsrahmenprogramm (1998-2002) empfohlen,

„der Förderung der Beteiligung von Frauen im Bereich Forschung besondere Aufmerksamkeit zu schenken; insbesondere soll die 'Forschung von, für und über Frauen' sowie eine mindestens 40%-ige Beteiligung von Frauen an Forschungsprogrammen und in Gremien vorgesehen werden.“ (S.23)

Weitere Aspekte dieses Bereiches sind die Einrichtung zusätzlicher Professuren für Frauen- und Genderforschung, sowie ihre Integration als selbstverständlicher Bestandteil in die verschiedenen Bereiche der Wissenschaften in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

„Dies gilt insbesondere für die Bereiche Medizin und Gesundheitsforschung, Informationstechnik sowie Ingenieur- und Naturwissenschaften, aber weiterhin auch für die Bereiche Sprach- und Kulturwissenschaften, Städteplanung, Architektur und Verkehrswesen.“ (S.23)

6.3. Initiativen, Verträge und Vereinbarungen

Die Umsetzung von Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft ist ein langfristiger Prozess, der mittels spezifischer Maßnahmen, Vereinbarungen und der Etablierung neuer Steuerungsinstrumente umgesetzt wird. Eine bundesweite Maßnahme ist beispielsweise das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP), in dessen Rahmen Bund und Länder eine Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre getroffen haben. Auf der Landesebene Berlin sind die Hochschulverträge zu nennen, die die Umsetzung der Chancengleichheit auf allen Ebenen der Wissenschaften vorantreiben.

6.3.1 Bundesebene: Das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm

Die Bund-Länder-Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (Hochschul- und Wissenschaftsprogramm – HWP –) umfasst insgesamt sechs Fachprogramme, darunter das Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Ziele und Gegenstand der Förderung sind:

- „die Überwindung bestehender struktureller Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre,
- die Verstärkung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen und bei den jeweiligen Abschlüssen,
- die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen in Einrichtungen der Forschung und Lehre.“ (HWP, Artikel , §1)

Gefördert werden sollen insbesondere Maßnahmen, die Frauen für eine Professur an Hochschulen qualifizieren oder zu einer Promotion führen, die Frauen- und Geschlechterforschung betreffen oder den Anteil von Frauen in naturwissenschaftlichen/technischen Studiengängen steigern (zur Bedeutung des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms an der Freien Universität vgl. Kapitel 8.3.2).

6.3.2 Landesebene: Die Hochschulverträge

Mit der ersten Unterzeichnung des Hochschulvertrages zwischen dem Land Berlin, vertreten durch die Senatsverwaltung Wissenschaft, Forschung und Kultur und der Universitätsleitung der Freien Universität 1997 wurde das Ziel verfolgt, „die Leistungsfähigkeit und Attraktivität der Berliner Hochschullandschaft national und international zu sichern“ sowie den Hochschulen Planungssicherheit über ihre Finanzausstattung zu gewährleisten. Lag die Konzentration des für die Jahre 1997-2000 gültigen Hochschulvertrages noch im Ausbau universitätsübergreifender Rahmenbedingungen und in der Studienreform, so wurden die Bestimmungen des Hochschulergänzungsvertrages für die Jahre 2001-2002 wesentlich konkreter. So fordert § 9 Zielvereinbarungen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft durchzuführen (vgl. Kapitel 7.1). Dabei 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 und -dozenturen;
- Sicherstellung der vertretungsweisen Wahrnehmung der Aufgaben von Frauen während des Mutterschutzes und eines Elternteils während des Erziehungsurlaubs;
- Kinderbetreuung für die Hochschulangehörigen.“

Mit dem für die Jahre 2003-2005 gültigen Ergänzungsvertrag wird zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft weiterhin genannt:

„§ 7 Förderung von Frauen in der Wissenschaft

Die Hochschule fördert Frauen insbesondere in der Wissenschaft mit dem Ziel, den Anteil der Frauen innerhalb der einzelnen Qualifikationsstufen denen der jeweiligen vorangegangenen anzupassen. Sie wird mit den Fachbereichen unter Berücksichtigung der Rechte der Frauenbeauftragten Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern abschließen und

insbesondere die Realisierung nicht vollständig umgesetzter Festlegungen der Ergänzungsverträge sicherstellen.“

6.3.3 Leistungsbezogene Mittelzuweisung an die Berliner Universitäten

Mit der Unterzeichnung des Vertrages verpflichteten sich die Universitäten und Fachhochschulen ab dem Jahr 2002 ein gemeinsames System der leistungsorientierten Mittelbemessung einzuführen. In § 3 Abs.1 „Leistungsbezogene Mittelzuweisung“ des Hochschulvertrages heißt es:

„Die Hochschulen führen ab dem Jahr 2002 ein gemeinsames System der leistungsbezogenen Mittelzuweisung ein. Hierfür wird ein Prozentsatz der konsumtiven Zuschüsse neu verteilt. [...]“

Dieser Prozentsatz der konsumtiven Zuschüsse, der leistungsorientiert unter den Hochschulen in Berlin verteilt wird, soll sich schrittweise erhöhen: von 6 % im Jahr 2002 über 10 % im Jahr 2003 bis hin zu 15 % in den Jahren 2004 - 2005. Dies bedeutet, dass die gewählten Leistungsparameter, auf deren Grundlage die Verteilung der Mittel leistungsorientiert erfolgen wird, elementarer Bestandteil der Entwicklungsplanung der jeweiligen Hochschule sein müssen. Die Leistungsparameter untergliedern sich in die drei Bereiche Lehre, Forschung/Nachwuchsförderung und Gleichstellung. Zurzeit werden 5 % der zu verteilenden Mittel nach den Parametern für den Bereich Gleichstellung leistungsorientiert vergeben.

Tabelle 6.1: Parameter für die Gleichstellung an den Universitäten

Professorinnen	0,2	Anzahl der Professorinnen/ Anzahl besetzte Professuren
Neu berufene Professorinnen	0,4	Anzahl der Professorinnen/ Anzahl der in den letzten zwei Jahren besetzten Professuren
Promotionen (w)	0,2	Anzahl der Promotionen (w)/ Anzahl der Promotionen insgesamt
Absolventinnen	0,2	Anzahl der Absolventinnen/ Absolventen insgesamt

Anlage 1 des Hochschulvertrages 2003-2005:

Parameter für die Gleichstellung im Rahmen des Systems der leistungsbezogenen Mittelbemessung

Die jeweiligen Parameter sind so gesetzt, dass sie insbesondere die Erfolge einer Hochschule bei der Erfüllung gesetzlicher oder über die Hochschulverträge festgelegter Vorgaben honorieren. Ziel ist, den fachbezogenen Wettbewerb unter den Hochschulen zu erhöhen. Dies wird erreicht, indem die Parameter nicht auf die Hochschulen als Ganzes sondern auf die einzelnen Fächergruppen bezogen werden.

Anzustreben ist eine Erhöhung des prozentualen Anteils der zu verteilenden Mittel für den Bereich Gleichstellung. Je höher dieser wird, desto stärker wird die strukturelle Einbindung der Gleichstellung in die Planungen und Steuerungsinstrumente der einzelnen Hochschulen sein (vgl. Kapitel 7.2). Dementsprechende Vorhaben von Seiten des Staates sind bereits erkennbar. In der Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und PDS für die Legislaturperiode 2001 - 2006 heißt es unter 22. *Wissenschaft und Forschung* zu dem Bereich Chancengleichheit und Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft:

„Die in den Verträgen mit den Hochschulen gesetzten gleichstellungsorientierten Ziele und Leistungsanreize werden weiterentwickelt, um neben quantitativen Kriterien auch qualitative Fortschritte in der Chancengleichheit zu berücksichtigen. Der Anteil der leistungsorientierten Mittelvergabe im Bereich „Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ soll von 5 % auf **10 %** erhöht werden.“ (S.76)

Wie in den Hochschulverträgen festgelegt, wurden im Jahr 2002 erstmalig Mittelzuweisungen auf der Grundlage von Leistungskriterien vorgenommen. Dabei schnitt die Freie Universität insgesamt am besten ab, hat jedoch im Bereich Gleichstellung trotz positiver Bilanz nur den 2. Platz hinter der Humboldt-Universität belegt. Hintergrund dieses mittleren Ergebnisses ist die äußerst negative Entwicklung bei den Berufungszahlen in den Jahren 1999 und 2000 (vgl. Kapitel 2.1), die auch nicht durch die positiven Promotionszahlen korrigiert werden konnte. Hier ist angesichts der deutlich verbesserten Berufungsbilanz eine erhebliche Steigerung für die nächsten Jahre zu erwarten. Doch ist im Moment noch zu befürchten, dass die kritische Situation der Naturwissenschaften sich negativ für die Freie Universität auswirkt, da im Berechnungsverfahren je die Fächergruppen Geistes- und Sozialwissenschaften beziehungsweise Natur- und Ingenieurwissenschaften der einzelnen Universitäten miteinander verglichen werden.

7. Hochschulsteuerungsinstrumente und Chancengleichheit

Das Ziel hochschulinterner Steuerungsmodelle ist es, Anreize zur Leistungssteigerung oder Profilbildung von Fachbereichen, Zentralinstituten aber auch Verwaltungsabteilungen und Zentraleinrichtungen zu schaffen. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird an der Freien Universität bisher in drei verschiedenen Steuerungssystemen verfolgt, die unterschiedliche Schwerpunkte in der Förderung von Frauen aufgreifen, sich bisher aber vorwiegend auf den wissenschaftlichen Bereich konzentrieren. Diese Problematik wird bei der Entwicklung eines Gender Mainstreaming Konzeptes für die Freie Universität zu berücksichtigen sein.

Zielvereinbarungen und die formelgebundene Mittelvergabe bilden eingebettet in die Budgetierung von Fachbereichen und Zentralinstituten einen Komplex von Steuerungsinstrumenten, die an der Freien Universität innerhalb der letzten vier Jahre systematisch entwickelt wurden. 1999 wurde fast zeitgleich mit der Entwicklung eines Hochschulsteuerungsmodells eine Diskussion über das Leitbild der Freien Universität im Akademischen Senat geführt und die Ergebnisse festgehalten, auf deren Grundlage der inhaltliche Rahmen für Zielvereinbarungen und die Indikatoren für die formelgebundene Mittelvergabe abgeleitet und demokratisch legitimiert wurden. So wurden aus 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“ Zielbereiche wie Internationalität, Lehre, Forschung und Gleichstellung abgeleitet.

Die Freie Universität war aber auch die erste bundesdeutsche Hochschule, die ein eigenes hochschulinternes Steuerungssystem speziell zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen im Wissenschaftsbetrieb entwickelte. Seit 1995 treten die Fachbereiche zueinander in Konkurrenz bezüglich der Qualifikationsstufen ihrer Absolventinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen und der Ruferteilung an Professorinnen. Nicht integriert werden konnte der Fachbereich Humanmedizin, da die Hochschulmedizin einschließlich des Klinikums einen eigenen Haushalt hat. Die Entwicklung eines internen Anreizsystems wird dort angestrebt (vgl. Kapitel 10.1).

Zielvereinbarungen und die formelgebundene Mittelvergabe sind in Berlin seit der Unterzeichnung des Hochschulvertrages für 2003-2005 nicht nur hochschulinterne, sondern auch hochschulübergreifende wettbewerbsorientierte Instrumente. So wird in § 3 ausgeführt:

„Die Hochschulen führen ab 2002 ein gemeinsames System der leistungsbezogenen Mittelzuweisung ein. Hierfür wird ein Prozentsatz der konsumtiven Zuschüsse neu verteilt. Die Berechnung der Verteilungsmasse, ihr Aufwuchs, die Bildung von Fächergruppen sowie die Festlegung der Pa-

parameter für Leistungen in der Lehre, Forschung/Nachwuchsförderung und Gleichstellung erfolgen nach Maßgabe der Anlage 1.“

Bei der Zuweisung konsumtiver Zuschüsse durch das Land Berlin wird ein bestimmter Prozentsatz einbehalten und auf die Berliner Hochschulen leistungsorientiert verteilt. Die hierfür definierten Leistungsparameter (vgl. Kapitel 6.3.2) als Maßstab zu erreichender Ziele sind Teil der Indikatoren und Zielbereiche der Steuerungsinstrumente der Freien Universität.

7.1 Zielvereinbarungen an der Freien Universität

Eine der Grundlagen für Zielvereinbarungen bilden die Hochschulverträge zwischen dem Land Berlin und der Freien Universität (vgl. Kapitel 6.3.2). Zielvereinbarungen haben die Form von Verträgen, die auf der Basis eines vielschichtigen Kommunikationsprozesses zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen/Zentralinstituten abgeschlossen werden. Dieses Steuerungsinstrument lässt sich als ein ex-ante-orientiertes Verfahren charakterisieren: In der Zukunft umzusetzende Ziele werden durch die Vertragspartner festgelegt, zu ergreifende Maßnahmen an den Fachbereichen und Zentralinstituten formuliert und zum Teil durch zentrale Gelder finanziert, um die Erreichung der vereinbarten Ziele innerhalb eines bestimmten Zeitraums zu gewährleisten. Ebenso verhandelt wird die Freigabe von Stellen einschließlich der Professuren oder die Schaffung zusätzlicher Stellen im Sinne einer Profilbildung des Faches.

Das Modell für Zielvereinbarungen an der Freien Universität wurde von Mitarbeitern des Volkswagen-Projekts *Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung – Programm zur Förderung der Universitäten* entwickelt und unterstützt. Diese erstellten auf der Grundlage verfügbarer Daten Profilberichte, die den Status Quo jedes Fachbereichs und Zentralinstituts skizzierten. 1999 wurden die ersten Vereinbarungen als Probelauf zwischen dem Präsidium der Freien Universität und den Dekanen der Fachbereiche und Zentralinstitute (Ausnahme: Veterinär- und Humanmedizin) für das Jahr 2000 unterzeichnet. Im Jahr 2001 wurden der Fachbereich Veterinärmedizin und die Zentralinstitute mit in das Verfahren aufgenommen.

Die Zielvereinbarungen für die Jahre 2001 und 2002 wurden auf der Grundlage so genannter Verhandlungsleitfäden, in denen die Ergebnisse der letzten Zielvereinbarungen evaluiert und die zu verhandelnden Ziele durch die Fachbereiche vorgeschlagen werden, modifiziert und weiterentwickelt. Neben diesem Evaluations- und Vorbereitungsmodell legte das Präsidium im Vorfeld Eckpunkte als Gesprächsgrundlage mit den Fachbereichen/Zentralinstituten vor, in denen die Zielsetzung der Vereinbarungen von Seiten der Hochschulleitung konkretisiert und Modifikationen angekündigt werden. Mit der Einführung von Zielformulierungen, die für jeden Fachbereich/jedes Zentralinstitut gleichermaßen gültig sind werden fächerübergreifend Zielprioritäten der Gesamtuniversität umgesetzt. Eingebunden in diese „normativen“ Formulierungen sind ebenfalls zusätzliche Anreize für die Umsetzung von Zielen. So gilt für den Bereich Gleichstellung von Frauen, dass das Erreichen einer bestimmten Promotions- oder Habilitationsquote zu einer zusätzlichen Position nach C1/C2 für eine Besetzungsperiode führt. Dies gilt dann, wenn zum Zeit-

punkt der Unterzeichnung des Vertrages die Promotionsquote von Frauen im Fachbereich/Zentralinstitut unter 30 Prozent liegt und innerhalb von zwei Jahren verdoppelt oder die Habilitationsquote unter 25 Prozent liegt und auf 25 % erhöht wird.

Eine weit reichende Veränderung am Modell reagierte auf die Frage der Verbindlichkeit der Verträge. Die für das Jahr 2002 abgeschlossenen Zielvereinbarungen beinhalteten unter Punkt 2 „Ziele“ erstmalig mögliche Konventionalstrafen im Falle des Nichterreichens verabredeter Ziele.

„Sollten Teile dieser Zielvereinbarung, die sich auf konkrete Einzelprojekte beziehen, nicht eingehalten werden, werden die dafür zugesagten und verausgabten Ressourcen zurückgefordert. Sollten Zielvereinbarungen, die den gesamten Fachbereich betreffen [...] nicht eingehalten werden, wird die Zuweisung der im Titelverbund zusammengefassten Sachmittel des Fachbereichs/Zentralinstituts um bis zu 20 % gekürzt.“

Innerhalb des an der Freien Universität etablierten Steuerungssystems haben Zielvereinbarungen die Aufgabe der kurzfristig umzusetzenden Feinsteuerung, während die formelgebundene Mittelvergabe eher den Rahmen des zu erreichenden Profils grob steuert (vgl. Kapitel 7.2).

7.1.1 Zielvereinbarungen an der Freien Universität und Chancengleichheit

In den Ergebnissen zur Leitbilddiskussion wurde 1999 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 auf § 9 der Ergänzung des Hochschulvertrages 1999-2003 zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft galt es, Frauenforschung und -förderung in die Zielvereinbarungen einzubeziehen (vgl. Kapitel 6.3.2). Unter anderem wurden verschiedene Projekte durchgeführt, die die Erhöhung des weiblichen wissenschaftlichen Personals und die Stärkung von Frauen- und Geschlechterforschung zum Ziel hatten. Doch sind Zielvereinbarungen auch ein geeignetes Instrument, etwa die angemessene Einstellung von Frauen im Mittelbau, die Fortschreibung der Frauenförderpläne oder die geschlechterdifferenzierte Datenerhebung abzusichern.

Die Frauenbeauftragten sind an den Bereichen an der Entwicklung von Maßnahmen beteiligt, die zentrale Frauenbeauftragte an den Verhandlungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereich. Defizite eines Fachbereiches/Zentralinstituts in Bezug auf Geschlechterforschung und Frauenförderung werden innerhalb der Verhandlungen von den Beteiligten diskutiert. Das bedeutet, dass Frauenförderung und Geschlechterforschung nicht mehr allein das Ressort von Frauenbeauftragten und deren Sympathisanten/innen, sondern Aufgabe aller am Fachbereich/Zentralinstitut engagierten Personen ist.

In der Veterinärmedizin wurden beispielsweise für das Jahr 2002 Mittel zur Verfügung gestellt für die Vergabe eines Werkauftrages zur Analyse der Stagnation der Bewerberinnenzahlen für Habilitationsstellen und gegebenenfalls zur Entwicklung von Maßnahmen zu deren Überwindung. Das Ziel dieses Projektes

ist, innerhalb eines kurzen Zeitrahmens Schwachstellen des Fachbereiches aufzuspüren und durch weitere gezielte Maßnahmen in den folgenden Verhandlungsrunden von Zielvereinbarungen zu verändern. Kurzfristige Projekte und Maßnahmen dienten in den letzten zwei Jahren der Implementierung und Verstärkung der Frauen- und Geschlechterforschung. So wurden dem Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften zum Beispiel Sachmittel zur Unterstützung eines internationalen Symposiums im Bereich *Rechte und Handlungsspielräume von Frauen* bewilligt oder dem Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften die anteilige Finanzierung der internationalen Tagung *Gender and Politics*.

Am Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie wurde über Zielvereinbarungen langfristig ein Projekt zur Gewinnung von Frauen für das Studium der Chemie finanziert. Das Projekt *Chemiekurse – speziell für Mädchen* wurde in den Zielvereinbarungen für das Jahr 2001 erstmalig vereinbart und in den Verhandlungen für 2002 weiterfinanziert. Die für das Jahr 2002 finanzierte Evaluation der Chemiekurse und die Erarbeitung eines Konzeptes zur Verstetigung des Projekts am Fachbereich hatten das Ziel, eine Struktur zu schaffen, die Frauen langfristig fördert.

Neben den Sachmitteln wurden über Zielvereinbarungen im Bereich Gleichstellung von Frauen ebenfalls Stellen geschaffen, die entweder die Lehre und Forschung zu Frauen- und Geschlechterforschung verstärken und ergänzen oder Projekte umsetzen sollten.

Tabelle 7.1: Projekte und Profilstellen zur Frauenförderung und Frauenforschung in Zielvereinbarungen für 2000 – 2002.

FB Veterinärmedizin	
2002	Analyse der Gründe für Stagnation bei Bewerberinnenzahlen für Habilitationsstellen und ggf. Entwicklung von Maßnahmen, diese zu überwinden
FB Rechtswissenschaft	
2000	Ringvorlesung <i>Recht und Geschlecht</i>
2001	C2-Stelle auf 4 Jahre für „Bürgerliches Recht, Gleichstellung von Frauen und Geschlechterforschung“
2002	Besetzung der geänderten C2-Stelle „Privatrecht, Gleichstellung von Frauen- und Geschlechterforschung“ Ergebnispräsentation der Ringvorlesung <i>Recht und Geschlecht</i>
FB Wirtschaftswissenschaften	
2000	Auf- und Ausbau des Frauenforschungsschwerpunkts in BWL und Ringvorlesung „Chancengleichheit in Organisationen“
2001	Auf- und Ausbau des Frauenforschungsschwerpunkts „Chancengleichheit in Organisationen“ in der BWL Projekt „Frauen ans Internet“
2002	„Chancengleichheit in Organisationen“ in der BWL

FB Politik- und Sozialwissenschaften	
2000	Tagung <i>Politikwissenschaftliche Geschlechterforschung</i> . (Gender & Politics)
2001	Konzept MA-Studiengang „Gender and Politics“
FB Erziehungswissenschaften/Psychologie	
2001	C3-Stelle Kleinkindpädagogik für 2 Jahre
2002	Verstetigung der Frauen- und Geschlechterforschung im Fach Erziehungswissenschaften durch Bereitstellung von zwei C2-Stellen für die Dauer von vier Jahren (Vertretung einer vakanten C3-Professur)
FB Geschichts- und Kulturwissenschaften	
2000	Durchführung eines Workshops <i>Geschlechterforschung</i>
2001	Literatur für Aufbaustudiengang „Gender-Kompetenz“ Evaluation des Workshops zu Geschlechterforschung
2002	Studiengang Gender-Kompetenz: Weiterverfolgung der angestrebten Ziele aus den Zielvereinbarungen 2001 Erweiterung des Konzepts um Elemente des Einsatzes von Multimedia Unterstützung eines internationalen Symposiums im Bereich <i>Rechte und Handlungsspielräume von Frauen</i>
FB Philosophie und Geisteswissenschaften	
2000	Professur „Cultural Studies“ wird ergänzt um Gender Studies
2001	C3-Gastprofessur SoSe 2001: „Praktische Philosophie/Phänomenologie/Philosophie in Perspektiven feministischer Kritik“
FB Mathematik/Informatik	
2000	Programmierkurse für Frauen Erarbeitung eines Konzepts zur Verstärkung des Interesses von Frauen an naturwiss. und mathematischer Forschung und Ausbildung durch den FB Physik
2001	Fortführung des Konzepts
2002	im Rahmen des MINT-Zentrums Entwicklung eines Anreizsystem für Schülerinnen, ein Studium der Mathematik oder Informatik anzustreben
FB Physik	
2002	Erhöhung der Zahl der Gastaufenthalte von Physikerinnen (z.B. Gastprofessuren, Blockseminare, Ringvorlesungen) und Entwicklung (in Kooperation mit der Frauenbeauftragten) eines Konzepts
FB Biologie/Chemie/Pharmazie	
2000	Ringvorlesung <i>Biologie und Geschlecht</i>
2001	Projekt <i>Chemiekurse - speziell für Mädchen</i>
2002	Projekt <i>Chemiekurse - speziell für Mädchen</i> Evaluation der <i>Chemiekurse – speziell für Mädchen</i> . Vorbehaltlich der Weiterbeschäftigung der Initiatorin soll ein Konzept zur Verstetigung des Projekts vorgelegt werden.

FB Geowissenschaften	
2000	Strukturierung eines Bereichs „Frauen und Geschlechterforschung in den Geowissenschaften“
2001	Aufbau des Bereichs „Frauen- und Geschlechterforschung in den Geowissenschaften“
2002	Projekt: „Frauen- und Genderforschung in den Geowissenschaften“
ZI John-F.-Kennedy-Institut	
2000	Seminar über Geschlechterstudien
2001	Weiterführung des Seminars

Neben diesen finanziellen und personellen Anreizen, die bisher in den Zielvereinbarungen für das Kapitel Gleichstellung von Frauen zu verzeichnen sind, können weitere positive Aspekte aufgezählt werden, die sich im Zuge der Diskussionen während der Verhandlungsphase entwickelten. Defizite eines Fachbereichs oder Zentralinstituts in Bezug auf Frauenforschung und Frauenförderung wurden innerhalb der Verhandlungen von den Beteiligten analysiert und Lösungsvorschläge fixiert. So verpflichteten sich alle Fachbereiche/Zentralinstitute in den Zielvereinbarungen für das Jahr 2002, ihre Frauenförderpläne gemäß den Frauenförderrichtlinien fortzuschreiben und dem Präsidium hierzu zu berichten. Außerdem wurde bei allen Fachbereichen/Zentralinstituten der Wille bekundet, den Frauenanteil bei der Wiederbesetzung von Professuren zu erhöhen, sowie den Frauenanteil bei den Neubesetzungen im Mittelbau an den der Absolventinnenquote anzugleichen. Auch verpflichteten sich einige Fachbereiche, Anträge für C2-Stellen aus dem Hochschulwissenschaftsprogramm bzw. C1/C2- Programm zu stellen (vgl. Kapitel 8.2.1).

Die Beurteilung der ersten Projekte zu Frauenforschung und Frauenförderung hat ergeben, dass einige Projekte, die ursprünglich befristet konzipiert waren, an den Fachbereichen langfristig fortgeführt werden sollten. Damit wird das Instrument Zielvereinbarungen für die Frauenförderung und die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung zu einem Strukturen gestaltenden Steuerungsinstrument. Mit den neu eingeführten Sanktionierungsmechanismen für das Jahr 2002 kann der Bereich Gleichstellung von Frauen in Teilen sanktioniert werden, da die vereinbarten Ziele in Bezug auf Neueinstellungen für den Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus präzise festgelegt wurden. Ähnliches lässt sich für die Geschlechterforschung nur für die Umsetzung vereinbarter Projektergebnisse formulieren, für den Bereich der Berufungen hat die Vorgabe eher appellativen Charakter.

In den Vorschlägen für die Eckpunkte der Zielvereinbarungsgespräche im Herbst 2002 wird dementsprechend versucht, bei Berufungen die Teilhabe von Frauen prozentual festzusetzen. So soll der Anteil an Neuberufungen von Frauen auf Professuren der Habilitationsquote des Fachbereichs oder Instituts entsprechen, mindestens aber 20 % erreicht werden. Auch soll ein Berufungsanteil von Frauen an Juniorprofessuren von 40 % fixiert werden. Zur Verbesserung der Frauen- und Geschlechterforschung soll im Rahmen der Freigabe von Eck- oder Profilverfassuren und der Entwicklung von Profilkonzepten für

Blockberufungen die Berücksichtigung der Geschlechterforschung als wünschenswerter Aspekt oder Teil der Denomination angestrebt werden.

7.2 Formelgebundene Mittelvergabe an der Freien Universität

Die formelgebundene Mittelvergabe ist ein ex-post-orientiertes Steuerungsinstrument: Leistungen eines Fachbereichs/Zentralinstituts werden über einen bestimmten Zeitraum erhoben und im Nachhinein finanziell honoriert. Die mittels Indikatoren erfassten Leistungen betreffen die Bereiche Forschung und Lehrgleichstellung. Die Fachbereiche/Zentralinstitute stehen mit dieser automatisierten Berechnung der zu verteilenden Mittel in Wettbewerb zueinander. Die Mittel aus der formelgebundenen Mittelvergabe stehen dem Fachbereich/Zentralinstitut dann zur freien Verfügung und sind zunächst nicht an bestimmte Zielbereiche gebunden. Andererseits sind die Fachbereiche über die Zielvereinbarungen verpflichtet, ein fachbereichsinternes Mittelvergabemodell zu entwickeln, das auch den Bereich Gleichstellung berücksichtigt.

Nach dem seit 1992 praktizierten Modell der Mittelvergabe der Freien Universität werden mittlerweile jährlich 20 % der freien Sachmittel jedes Fachbereichs einbehalten und nach bestimmten Leistungskriterien auf diese umverteilt. 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 Erweiterung des FU-Leistungsmodells zu einem Steuerungsinstrument der formelgebundenen Mittelvergabe wird zur Zeit an der Freien Universität entwickelt und soll im Jahr 2003 als Probelauf mit aktuellem Datenmaterial berechnet werden. Die in den Hochschulverträgen verankerten Leistungskriterien des Systems der leistungsbezogenen Mittelvergabe des Landes an die Berliner Hochschulen wurden in die neue formelgebundene Mittelvergabe der Freien Universität integriert und durch FU-eigene Kriterien ergänzt. An der Freien Universität werden die Zielbereiche Lehre, Forschung und Gleichstellung über die automatisierte Mittelzuweisung gesteuert. Die Höhe der insgesamt zu verteilenden Mittel ist noch nicht abschließend entschieden, wird jedoch einen für das einzelne Fachbereichsbudget relevanten Umfang haben. Auch die Verteilung auf die Bereiche ist noch nicht entschieden. Für den Probelauf wird mit den Verhältnissen 45:45:10 und 47,5:47,5:5 gerechnet. Doch ist eine Orientierung an die von Landesseite geplante Erhöhung des Gleichstellungsanteils auf 10 % mit Abschluss der neuen Hochschulverträge sinnvoll und vom Akademischen Senat mit seinem Beschluss vom 23. Oktober 2002 bestätigt worden.

7.2.1 Formelgebundene Mittelvergabe und Chancengleichheit

Das Modell der formelgebundenen Mittelvergabe an der Freien Universität wurde von der zentralen Frauenbeauftragten und ihren Mitarbeiterinnen in Zusammenarbeit mit der Controllingabteilung konzipiert.

Die Auswahl der Leistungskriterien steht in engem Bezug zu den Parametern der Hochschulverträge. Motiviert durch die schlechten Ergebnisse, insbesondere in den Jahren 2000 und 2001, beim Frauenanteil an Neuberufungen an der Freien Universität wurde das Ziel, den Anteil von Frauen an Neuberufungen zu erhöhen, in der formelgebundenen Mittelvergabe mit Priorität verankert. Daraus resultiert ein Modell, das in vier Schritten berechnet wird, wobei die Zentralinstitute nicht in die ersten beiden Berechnungsschritte einbezogen werden.

Im ersten Schritt werden Cluster gebildet, wobei der durchschnittliche Professorinnenanteil der Freien Universität als Orientierungsgröße dient. Wenn beispielsweise von einem universitären Durchschnitt von 10,38 % Frauen an den Professuren im Jahr 2001 ausgegangen wird, ergeben sich folgende Cluster:

Tabelle 7.2: Berechnung der Cluster für die formelgebundene Mittelvergabe

Cluster 1:	alle Fachbereiche/Zentralinstitute, die einen prozentualen Anteil von Professorinnen zwischen 0-5,19 (halbierter Durchschnitt) an der gesamten Anzahl der Professuren zu verzeichnen haben.
Cluster 2:	alle Fachbereiche/Zentralinstitute, die einen prozentualen Anteil von Professorinnen zwischen 5,19-10,38 (Durchschnitt) an der gesamten Anzahl der Professuren zu verzeichnen haben.
Cluster 3:	alle Fachbereiche/Zentralinstitute, die einen prozentualen Anteil von Professorinnen zwischen 10,38-15,57 (1,5-facher Durchschnitt) an der gesamten Anzahl der Professuren zu verzeichnen haben.
Cluster 4:	alle Fachbereiche/Zentralinstitute, die einen prozentualen Anteil von Professorinnen von mehr als 15,57 an der gesamten Anzahl der Professuren zu verzeichnen haben.

Das Ziel der Cluster ist, denjenigen Fachbereichen, die einen sehr geringen Anteil an Professorinnen zu verzeichnen haben, besondere Anreize zu schaffen, Frauen zu berufen, d. h. ein Bereich mit sehr geringem Frauenanteil, weil beispielsweise die Anzahl der habilitierten Frauen so gering ist, soll für den Ruf einer Frau besonders belohnt werden. Daher werden im zweiten Schritt einem Fachbereich, der eine Frau beruft, die nach Clustern festgelegten Beträge übertragen. Die Höhe der Beträge wird anteilig an der Summe der zu verteilenden Mittel im Bereich der Gleichstellung berechnet.

Anhand von sechs Indikatoren, die jeweils unterschiedlich gewichtet werden, steht im dritten Schritt die Berechnung des Frauenförderfaktors eines jeden Fachbereichs im Vordergrund. Die Indikatoren entsprechen zum einem den Leistungsparametern der Anlage 1 des Hochschulvertrages 2003-2005 und zum anderen dem in mathematische Formeln übersetzten § 9 des Hochschulvertrages 2001-2002.

Tabelle 7.3: Indikatoren des Frauenförderfaktors und ihre Grundlagen

Indikatoren der formelgebundenen	Grundlage der Indikatoren
----------------------------------	---------------------------

Mittelvergabe	
Anteil der Absolventinnen	Anlage 1 des Hochschulvertrages 2003-2005
Anteil der Promovendinnen	Anlage 1 des Hochschulvertrages 2003-2005
Anteil der Habilitandinnen	FU-Kriterium im Rahmen der Nachwuchsförderung
Anteil der Professorinnen	Anlage 1 des Hochschulvertrages 2003-2005
Anteil der Promovendinnen je C1-Stelle	§ 9 des Hochschulvertrages 2001-2002
Anteil Absolventinnen je Qualifizierungsstelle	§ 9 des Hochschulvertrages 2001-2002

Im vierten Schritt wird, nach Abzug der im zweiten Schritt bereits verteilten Mittel, der Restbetrag anhand des Frauenförderfaktors an die jeweiligen Fachbereiche und Zentralinstitute verteilt.

Die Planungen der formelgebundenen Mittelvergabe an der FU lassen erwarten, dass den Fachbereichen hohe Anreize gesetzt werden, um Frauen zu berufen. Mit dem Frauenförderfaktor werden die Leistungen der Fachbereiche und Zentralinstitute untereinander im Wettbewerb verglichen und abhängig vom Ergebnis „belohnt“ oder „sanktioniert“. Durch die Übernahme der Leistungsparameter des Landes ist gesichert, dass positive Veränderungen in Bezug auf die Leistungen der Fachbereiche/Zentralinstitute deutlich positive Rückwirkungen auf die Ergebnisse der leistungsorientierten Mittelvergabe des Landes haben werden. Bei einer Umsetzung dieses Modells hat die Freie Universität ein mit dem Verteilungsmodell des Landes kompatibles und verzahntes Steuerungsmodell geschaffen.

7.3 Anreizsystem

Grundlage des Anreizmodells ist der Einbehalt von 1 % des Sachmittelersatzes (erweiterter Titelverbund Forschung und Lehre) der Fachbereiche. Das waren für das Jahr 2002 insgesamt 132.000,- €. Sie werden nach Berechnung der Leistungen über die letzten drei Jahre im Verhältnis zu allen Fachbereichen (gewichteter Frauenförderfaktor) und der kurzfristigen Entwicklung des Fachbereichs bezüglich der Faktoren Promotion und Habilitation (Bonuswertdifferenz) ausgezahlt. Die so ermittelten Gelder werden nach fachspezifischen Kriterien im Einvernehmen mit der jeweiligen dezentralen Frauenbeauftragten für Projekte zur Frauenförderung oder zur direkten Unterstützung der wissenschaftlichen Qualifizierung von Frauen verteilt.

Mit der Fachbereichsumstrukturierung 1999 wurde das Berechnungsmodell um den so genannten monetären Faktor erweitert. Er bezieht sich direkt auf den gewichteten Frauenförderfaktor (FFw) und berechnet sich auf der Basis von sieben Verteilungsklassen. Fachbereiche, die herausragendes in der Frauenförderung geleistet haben, erhalten erheblich mehr als die von ihnen einbehaltenen Mittel. Sollte der Frauen-

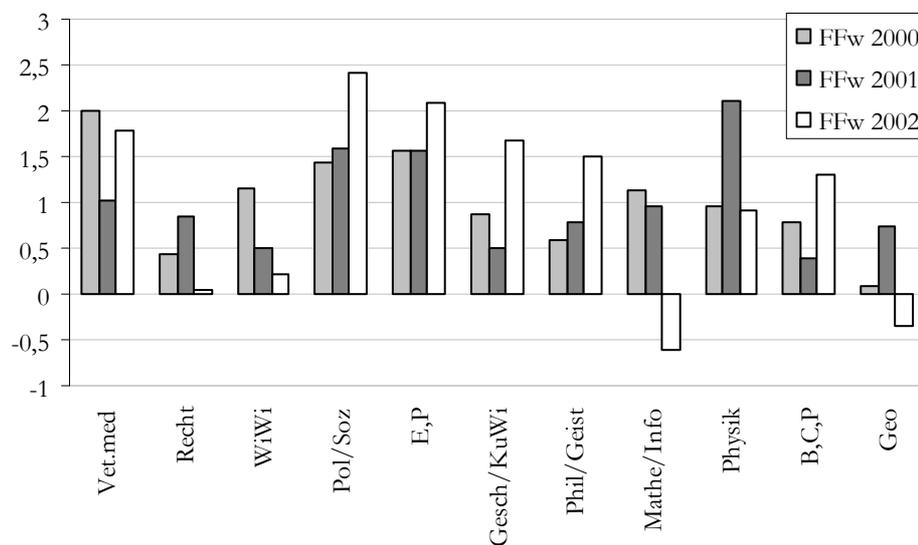
förderfaktor aber unter 0,25 liegen, so erhalten Fachbereiche nach den Verteilungsklassen des monetären Faktors keine Mittel zurück. Während des Berichtszeitraums war dies bei mehreren Fachbereichen der Fall.

Die Berechnungen des Anreizsystems zu den Bemühungen der Fachbereiche, die Chancengleichheit zu gewährleisten, dokumentieren sehr anschaulich, dass die Leistungen einiger Fachbereiche im Berichtszeitraum erschreckend zurückgegangen sind. Im Zuge der Umstrukturierungsmaßnahmen und neuer Managementkonzepte scheint Frauenförderung aus dem Fokus von Entscheidungsträgern/innen zu geraten. Es ist allerdings zu erwarten, dass die Aufnahme von neuen Modellen der Frauenförderung in den Hochschulsteuerungsinstrumenten auch innerhalb des Anreizsystems wieder zu einer Verbesserung führen wird.

7.3.1 Ergebnisse und Entwicklungen im Berichtszeitraum 2000-2002

Der Frauenförderfaktor des Anreizsystems, der auch die Platzierung des Fachbereichs bestimmt, errechnet sich aus den normierten Teilfaktoren der Absolventinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen, sowie der Anzahl von berufenen Professorinnen. Erhoben werden die letzten drei Jahre, die Gewichtung der Faktoren liegt für die Absolventinnenzahlen bei 1, für die Promotionen bei 1,3 und für die beiden höchsten Qualifikationsstufen Habilitation und Berufung bei 1,5.

Grafik 7.1: Vergleich der Fachbereiche im Anreizsystem: Frauenförderfaktor



Die Betrachtung der Entwicklung des Frauenförderfaktors (FFw) während des Berichtszeitraums zeigt deutliche Tendenzen. Die drei Fachbereiche Veterinärmedizin, Politik- und Sozialwissenschaften und Erziehungswissenschaften sind die einzigen drei Bereiche, die kontinuierlich und umfassend gute Ergeb-

nisse in der Frauenförderung erzielt haben. Insbesondere ihre hervorragende Berufungspolitik schlägt sich hier nachhaltig nieder.

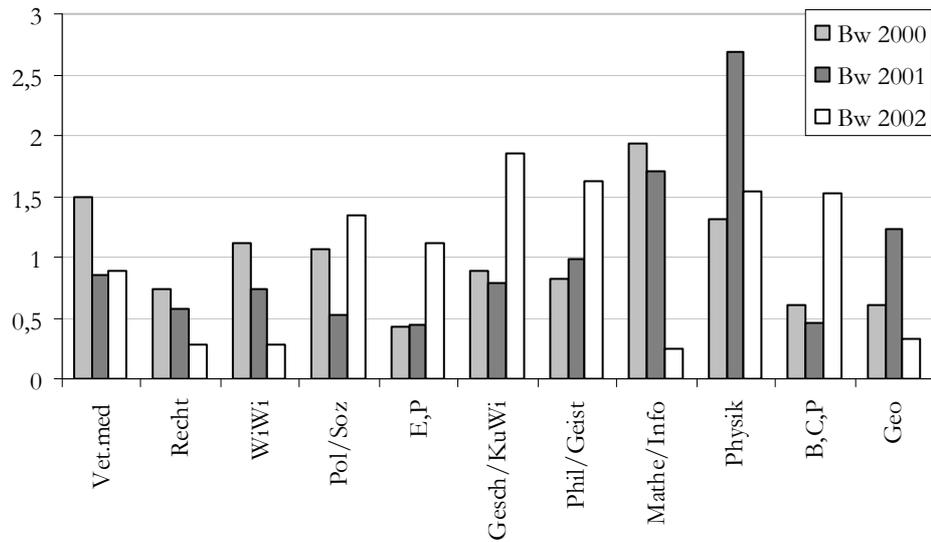
Der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften und der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften haben in den ersten beiden Berichtsjahren insbesondere für geisteswissenschaftliche Fächer mit traditionell hohem Frauenanteil erstaunlich schlecht abgeschnitten, sich aber 2002 deutlich verbessert.

Erschreckend dagegen die Entwicklung der Bereiche Rechtswissenschaft, Wirtschaftswissenschaften, Mathematik/Informatik und Geowissenschaften. Alle vier Bereiche zeigten noch nie einen besonders hohen Frauenförderfaktor auf und erlebten im Jahr 2002 einen erheblichen Einbruch, der in den beiden letztgenannten Bereichen sogar erstmals zu negativen Faktoren führte. Dies kann zwar im Sinne des Anreizsystems nicht zu einer „Bestrafung“ der Bereiche durch einen zusätzlichen Mittelabzug führen, doch alle vier Bereiche erhielten im Jahr 2002 keine Gelder aus dem Anreizsystem. Insgesamt handelte es sich um 35.033 €, die auf die anderen Bereiche umverteilt wurde.

Die beiden naturwissenschaftlichen Bereiche Physik und Biologie, Chemie, Pharmazie zeigen relativ beständige Werte, die aber größtenteils unter dem Mittelwert eines Frauenförderfaktors von 1,25 liegen und daher ebenfalls keine hundertprozentige Auszahlung der einbehaltenen Mittel erlauben. Der überraschend gute FFW des FB Physik in 2001 beruhte auf außergewöhnlich guten Promotions- und Habilitationsergebnissen.

Der Bonuswert (Bw) des Anreizsystems beurteilt die Leistung der Fachbereiche bei der Förderung von Frauen in den Qualifikationsstufen Promotion und Habilitation.

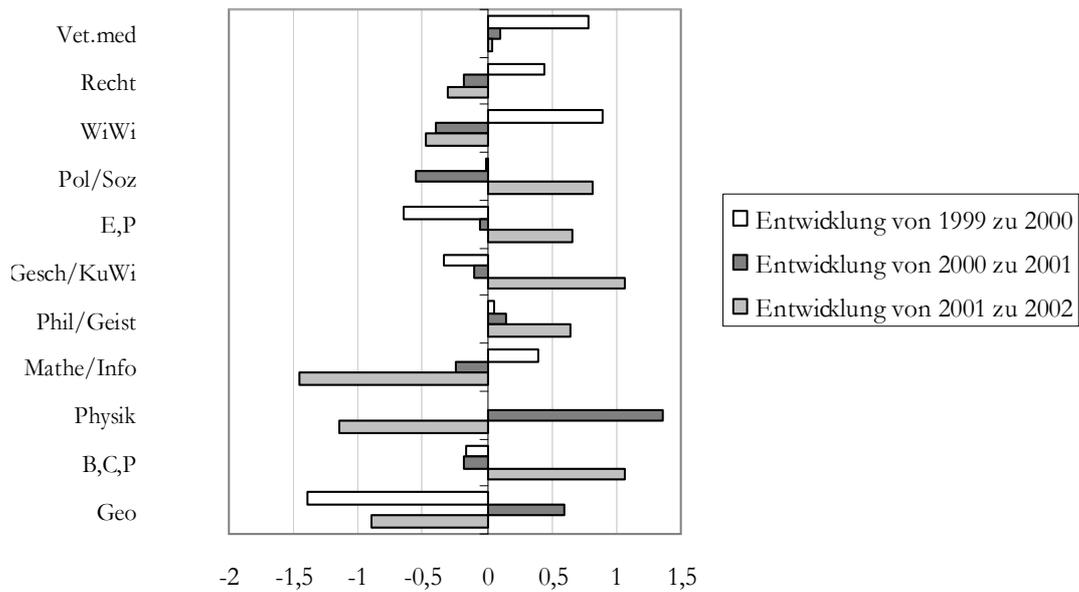
Grafik 7.2: Vergleich der Fachbereiche im Anreizsystem: Bonuswertberechnung



Die Betrachtung der beiden Teilfaktoren Promotion und Habilitation in der Bonuswertberechnung zeigt die zu erwartenden Parallelen zum Frauenförderfaktor. Die Fachbereiche Geschichts- und Kulturwissenschaften und Philosophie und Geisteswissenschaften zeigen hier zunächst gute Leistungen und einen deutlichen Anstieg in 2002. Der Abfall der Werte in den vier Fachbereichen, die bereits in der Berechnung des Frauenförderfaktors negativ auffielen, wiederholt sich auch hier. Auffällig sind die guten Werte der Fachbereiche Physik im Jahr 2001 und Biologie, Chemie, Pharmazie im Jahr 2002, die sich auch in den relativ guten Frauenförderfaktoren niedergeschlagen hatten.

Die Verteilung der Mittel aus der Bonuswertberechnung erfolgt nach der Ermittlung der Platzierung eines Fachbereichs aufgrund seiner Ergebnisse im Vergleich zum Vorjahr (Bonuswertdifferenz). So besteht der Anreiz bei der Bonusvergabe darin, Bemühungen der Fachbereiche in der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen kurzfristig zu belohnen. Insbesondere die naturwissenschaftlichen Bereiche profitieren von dieser Regelung, da bei der geringen Gesamtzahl von Promotionen und Habilitationen von Frauen deren Abschlüsse sich direkt niederschlagen.

Grafik 7.3: Vergleich der Fachbereiche im Anreizsystem: Mittel aus der Bonuswertberechnung



Verteilt werden 10 % des gesamten von allen Fachbereichen einbehaltenen Finanzvolumens. Die vier Fachbereiche mit den besten Ergebnissen erhalten diesen Bonus von rund 13.000 € nach dem Verteilungsschlüssel Rang 1: 40%, Rang 2: 30%, Rang 3: 20% und Rang 4: 10%.

Tabelle 7.4: Vergleich der Fachbereiche im Anreizsystem: Ränge 1-4 nach Bonuswertberechnung

	2000	2001	2002
Rang 1:	WiWi	Physik	B,C,P
Rang 2:	Vet.med	Geo	Gesch/KuWi
Rang 3:	Recht	Phil/Geist	Pol/Soz
Rang 4:	Mathe/Info	Vet.med	E,P

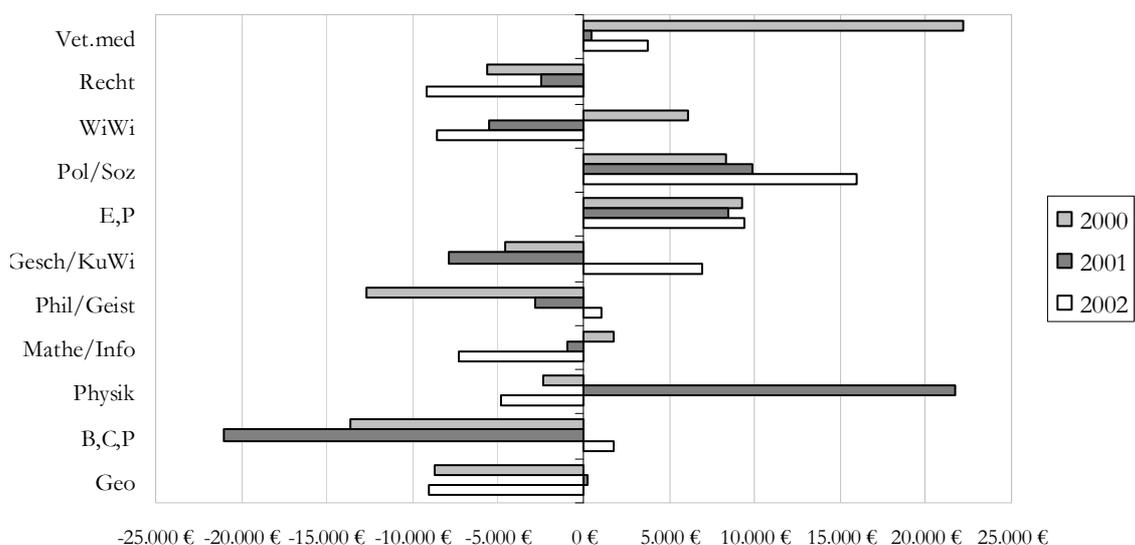
Die Vergabe der Mittel errechnet sich aus den Ergebnissen des Frauenförderfaktors plus den Bonus für vier Fachbereiche.

Tabelle 7.5: Vergleich der Fachbereiche im Anreizsystem: Mittelverteilung

Fachbereich	2000	2001	2002
Vet.med	67.256,85 DM	22.606,08 DM	14.224,07 €
Recht	5.235,26 DM	11.828,05 DM	0,00 €
WiWi	27.777,61 DM	4.511,88 DM	0,00 €
Pol/Soz	44.894,78 DM	44.655,35 DM	29.062,75 €
E,P	42.193,51 DM	39.110,76 DM	21.331,16 €
Gesch/KuWi	13.930,37 DM	6.949,68 DM	18.541,76 €
Phil/Geist	4.386,71 DM	24.222,01 DM	16.279,35 €
Mathe/Info	16.526,54 DM	11.975,33 DM	0,00 €
Physik	14.688,08 DM	62.590,43 DM	5.460,63 €
B,C,P	24.873,39 DM	8.107,93 DM	27.075,29 €
Geo	0,00 DM	17.716,19 DM	0,00 €
gesamt	261.593,44 DM	254.273,70 DM	131.975,00 €

Für manche der Fachbereiche kam es daher in den vergangenen Jahren zu herben Verlusten. Dauerhaft gute Gewinne verzeichneten Fachbereiche mit einer kontinuierlichen Förderung des weiblichen Nachwuchses wie FB Erziehungswissenschaften und Psychologie und FB Politik- und Sozialwissenschaften oder Fachbereiche, die kurzfristig hervorragende Zahlen aufweisen konnten, wie zum Beispiel Physik oder Veterinärmedizin.

Grafik 7.4: Vergleich der Fachbereiche im Anreizsystem: Mittelgewinne und Mittelverluste



7.3.2 Verwendung der Mittel in den Fachbereichen

Die nach dem Leistungskriterium „Frauenförderung“ zugewiesenen Mittel sind laut Frauenförderrichtlinien (§ 21) der Freien Universität nach fachbereichsspezifischen frauenfördernden Kriterien an die weiteren Organisationseinheiten zu vergeben. Da die Gewinne aus dem Anreizsystem allerdings in den meisten Fachbereichen schwankend sind, wird eine projektbezogene Förderung bevorzugt.

Die Mittel des Anreizsystems werden nach der Berechnung im Büro der zentralen Frauenbeauftragten von der Universitätsleitung gezeichnet und von der Haushaltsabteilung den Fachbereichen im Verlauf des Sommersemesters zugewiesen. Die Fachbereichsleitung wird von den Analyseergebnissen unterrichtet und aufgefordert, die Fachbereichsangehörigen über das Ergebnis und die Vergabekriterien innerhalb des eigenen Bereiches zu informieren. In den meisten Fachbereichen folgt der Ankündigung in den Fachbereichs- und Institutsräten eine Antragsphase, in der sich Einzelpersonen und Projektgruppen um die Gelder bewerben.

Die überwiegende Mehrheit der Fachbereiche ist mittlerweile dazu übergegangen, die Durchführung des Verfahrens in die Verantwortung der dezentralen Frauenbeauftragten zu übergeben, häufig unterstützt durch den Frauenrat. Vereinzelt werden auch Kommissionen gebildet zur Vergabe der Mittel, in denen die dezentrale Frauenbeauftragte Mitglied ist. Die Art der Vergabeprozesse gestaltet sich vielfältig nach Fachbereichskultur, sie berücksichtigen aber die Vorschriften der Frauenförderrichtlinien, die eine Entscheidungsfindung im Benehmen mit der Frauenbeauftragten vorsehen und die Bekanntgabe der Ergebnisse vor der Fachbereichsöffentlichkeit.

Der Fachbereich Veterinärmedizin und der Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie haben auch nach der Einführung der Erprobungsklausel an der Beschlussfassung im Fachbereichsrat festgehalten. An anderen Fachbereichen wie zum Beispiel Politik- und Sozialwissenschaften, Physik oder Geowissenschaften wird die Entscheidung letztlich vom Dekan gebilligt und im Fachbereichsrat bekannt gegeben. Im Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften wird der Beschluss in der Dekanatsitzung, an der die Frauenbeauftragte regelmäßig teilnimmt, gefasst. Im Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften trägt die Frauenbeauftragte die Entscheidung, im Fachbereich Mathematik und Informatik stimmen die weiblichen Angehörigen per Mailingliste, also auf einer virtuellen Frauenvollversammlung, über die Mittelvergabe ab.

Ebenso vielfältig gestalten sich die Kriterien für die Mittelvergabe. Der Fachbereich Veterinärmedizin konzentriert die Vergabe auf seine statistische Schwachstelle, die Habilitationen von Frauen zu erhöhen und unterstützt gezielt Frauen, die an ihrer Habilitation arbeiten. Die Fachbereiche Physik und Biologie, Chemie, Pharmazie setzen die Mittel ein, um das Interesse von Frauen am Fach zu wecken mit Vorträgen in Schulen, Diskussionsveranstaltungen und Schnupperkursen für Mädchen oder um die Studienbedingungen für Frauen mit Kindern zu verbessern. Der Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften erhebt

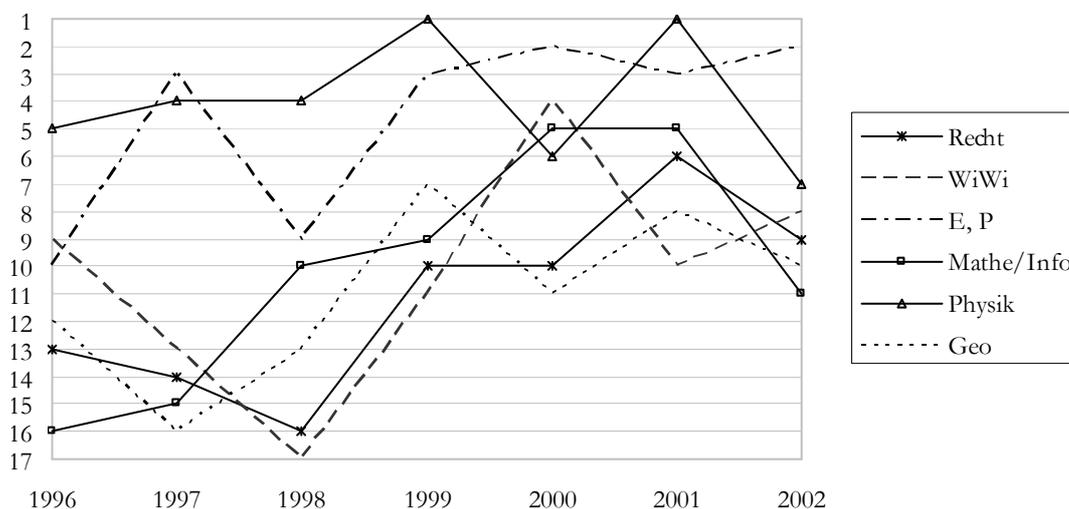
eigene Daten über die Leistungen seiner Professoren/innen bei der Betreuung von Habilitationen und belohnt sie mit Mitteln, die von den Professoren/innen für frauenfördernde Maßnahmen verwendet werden. Der Fachbereich Erziehungswissenschaften schreibt seit 2000 den Marie-Schlei-Preis aus für die besten Abschlussarbeiten in Frauen- und Geschlechterforschung. Belobigt werden je zwei Studienabschlussarbeiten und zwei Dissertationen. Weitere Gelder werden verwendet zur Förderung von Habilitandinnen und zur Forschungsförderung. Die restlichen Bereiche beschränken sich auf die Vergabe der Mittel zur Unterstützung der wissenschaftlichen Arbeit von Einzelpersonen.

Die Mittel des Anreizsystems werden gezielt zur Förderung von Frauen eingesetzt, aber es ist deutlich zu erkennen, dass Fachbereiche, die zur Kriterienbildung die Analyseergebnisse hinzuziehen und eigene Anreize innerhalb ihrer Fachkultur schaffen, größere Erfolge erzielen.

7.3.3 Entwicklung der Fachbereiche seit Bestehen des Modells

Die Fachbereichsumstrukturierung 1999 erlaubt nur für sechs Fachbereiche eine Beobachtung der Entwicklung seit Bestehen des Anreizmodells. Die Veränderung der Frauenförderplätze der Fachbereiche, berechnet nach dem Frauenförderfaktor (FFw), dokumentiert die Erfolge der Bereiche am anschaulichsten, allerdings ist die Betrachtung beeinflusst durch die Reduzierung der Anzahl der Ränge 1999 von 18 auf 11 insgesamt.

Grafik 7.5: Vergleich der Fachbereiche seit 1996: Platzierung nach Frauenförderfaktor

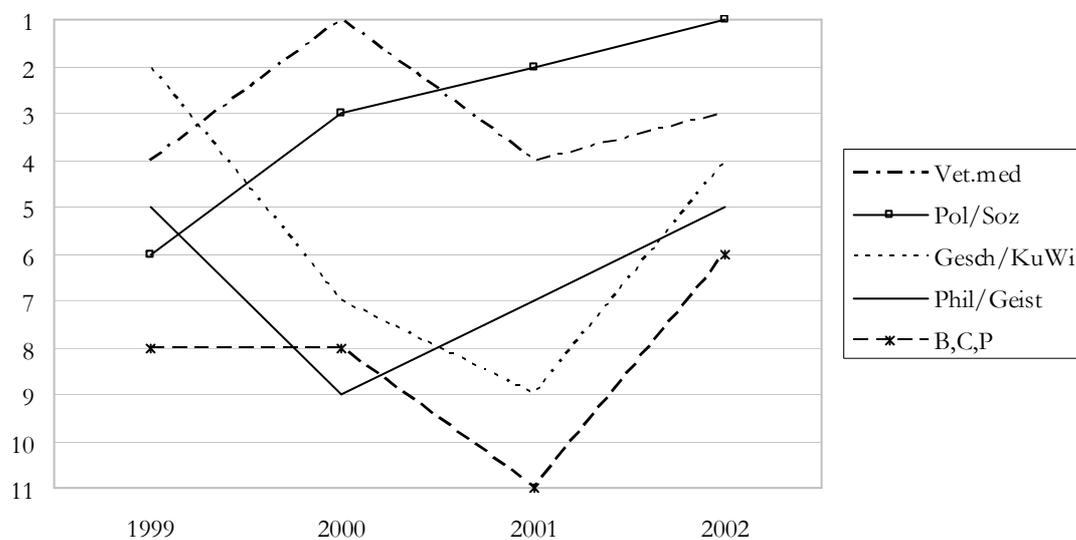


Der Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie zeigt nach anfänglichen Schwankungen, die dennoch immer eine Platzierung in der oberen Hälfte der Ränge erlaubte, beständig gute Ergebnisse. Ebenso ist der Fachbereich Physik in den oberen Rängen zu finden, erst seit kurzem zeigen sich deutliche Einbrüche. Die wenigen guten Erfolge bei den Verlaufskurven der Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften und Mathematik und Informatik sind zurückzuführen auf kurzfristig gute Ergebnisse bei der Berufung

von Frauen oder bei Habilitationen von Frauen, insgesamt sind sie aber eher im unteren Feld zu verorten. Die Kurvenverläufe der Fachbereiche Rechtswissenschaft und Geowissenschaften bewegen sich selbst bei kurzfristigen Erfolgen beständig im untersten Bereich und zeigen deutlich, dass an diesen Fachbereichen die Frauenförderung dringend verbessert werden muss und neue Konzepte notwendig sind.

Die fusionierten Fachbereiche starteten mit mittelmäßigen bis sehr guten Werten. Die ehemaligen Bereiche Philosophie und Sozialwissenschaften I, Germanistik und Pharmazie profitierten jeweils durch die Fusion mit Fächern, die zuvor gute Ergebnisse verzeichneten.

Grafik 7.6: Vergleich der Fachbereiche seit 1999: Platzierung nach Frauenförderfaktor



Sehr anschaulich zu sehen sind die kontinuierlichen Erfolge des Fachbereichs Veterinärmedizin, dessen Verlaufskurve beständig nach oben zeigt. Die Kurven der drei sozial- und geisteswissenschaftlichen Fachbereiche bewegen sich vorwiegend in der oberen Hälfte der Rangfolge. Deutlich zu sehen ist allerdings die Reaktion auf Verluste, denen fast unmittelbar ein erneuter Anstieg folgt. Auch die Kurve des Fachbereichs Biologie, Chemie, Pharmazie steigt in 2002 schließlich an. Nachdem sie zuvor kontinuierlich in der unteren Hälfte der Rangfolge zu finden war, erreicht sie immerhin Rang sechs.

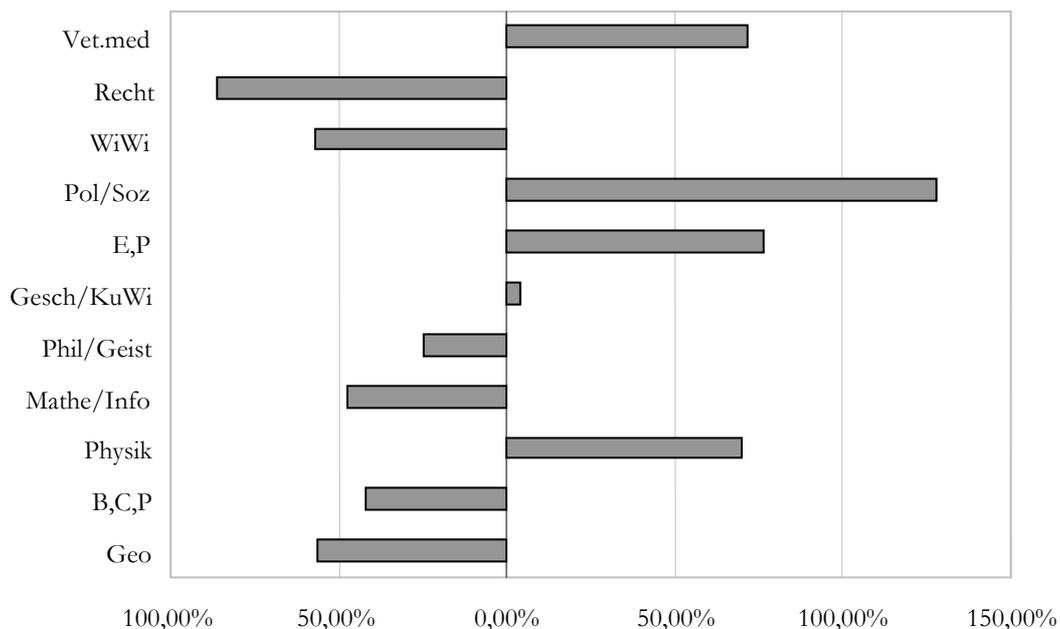
Die Diagramme stellen die Platzierung der Fachbereiche nach ihren Frauenförderfaktoren dar. Bei der Verteilung der Mittel ist selbstverständlich der Bonuswert noch hinzu zu rechnen, der aber durch die Umstrukturierung der Fachbereiche erst mit der Berechnung zum Jahr 2000 als aussagefähiger Faktor in die Betrachtung der Entwicklung aufgenommen werden kann (vgl. Grafik 6.2). Die Gewinne und Verluste der Fachbereiche durch das Anreizsystem belaufen sich in den vergangenen vier Jahren auf folgende Gesamtzahlen:

Tabelle 7.6: Bilanz der Fachbereiche seit 1999: Gewinne und Verluste

1999-2002	Einbehalten	Verteilt	Gewinne	Verluste
Vet.med	41.236,35 €	68.875,55 €	29.481 €	
Recht	30.880,19 €	8.724,33 €		26.608 €
WiWi	28.681,22 €	16.509,35 €		16.365 €
Pol/Soz	27.332,02 €	75.304,92 €	34.951 €	
E,P	41.884,52 €	69.304,27 €	32.023 €	
Gesch/KuWi	41.229,20 €	39.547,70 €	1.683 €	
Phil/Geist	52.796,77 €	39.364,70 €		12.930 €
Mathe/Info	24.924,10 €	16.711,62 €		11.773 €
Physik	35.785,27 €	63.207,99 €	25.061 €	
B,C,P	89.908,27 €	51.023,40 €		38.012 €
Geo	31.039,20 €	17.954,96 €		17.510 €

Die größten Gewinne können die Fachbereiche Politik- und Sozialwissenschaften; Erziehungswissenschaften und Psychologie und der Fachbereich Veterinärmedizin verzeichnen. Der Fachbereich Physik demonstriert, dass selbst in einem so genannten harten Männerfach, das nur wenige Frauen studieren, Erfolge in der weiblichen Nachwuchsförderung durch das Anreizsystem belohnt werden.

Grafik 7.7: Vergleich der Fachbereiche seit 1999: Gewinne und Verluste in Prozent vom Einbehalt



Offensichtliche Verlierer des Anreizsystems sind die Fachbereiche Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaften dicht gefolgt vom Fachbereich Geowissenschaften. Hier sind dringende Verbesserungen

in der Motivation von Nachwuchswissenschaftlerinnen und in der Verbesserung von Karrierebedingungen für Forscherinnen notwendig.

Da im Fachbereich Geowissenschaften für 2002 mehrere Habilitationen von Frauen zu erwarten sind und der Fachbereich sich verstärkt um die Förderung von Frauen bemüht, ist hier demnächst mit Erfolgen zu rechnen. Der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften und der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften haben bisher im Jahr 2002 hervorragende Berufungsergebnisse vorgelegt (vgl. Kapitel 2.2), weshalb zu erwarten ist, dass sie sich bereits in der Berechnungsrunde 2003 aus dem Mittelfeld an die Spitze der erfolgreichen Fachbereiche setzen werden.

8. Instrumente zur Umsetzung von Chancengleichheit

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 Instrumente, ihre Anwendungen und ihre Ergebnisse im Berichtszeitraum wird im Folgenden zu berichten sein. Dabei wird auch auf Programme eingegangen, die von ihrer Konzeption her Frauenförderung nicht explizit enthalten, aber dem Verfassungsauftrag der tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit und dem Abbau der Benachteiligung Frauen verpflichtet sind und im Sinne eines Gender Mainstreaming Frauenförderung als Querschnittsaufgabe haben.

8.1 Juniorprofessur

Im Januar 2002 wurde mit Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) die Position der Juniorprofessur eingeführt, die den Qualifizierungsweg für hervorragende junge Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen verkürzen, die Habilitation ersetzen und als Voraussetzung zu einer Universitätsprofessur dienen soll. Die Stelle soll mit entsprechender Infrastruktur und einer ½ wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle ausgestattet sein, um die Qualifizierung in Richtung Professur zu gewährleisten. Zugleich wurden die Positionen Hochschulassistent (C1) und Oberassistent (C2), beide zum Mittelbau zugehörig, abgeschafft. Zur Umsetzung auf Landesebene ist eine Novellierung der Ländergesetzgebung notwendig, die in Berlin Ende dieses Jahres zu erwarten ist. Ebenfalls mit der Novellierung des HRG verbunden ist eine Veränderung der Befristungsregelung. Die nach bisheriger Einschätzung, insbesondere der mit der Umsetzung befassten Personalverwaltung, sehr viel restriktivere Gesetzgebung wird voraussichtlich massive Veränderungen für den wissenschaftlichen Mittelbau mit sich bringen.

Wiewohl das HRG keine Altersbegrenzungen mehr enthält und in diesem Punkt als fortschrittlich zu bezeichnen ist, kann man sich nicht des Eindrucks erwehren, dass hinter dessen Konzeption der wissenschaftlichen Karriere das Modell einer männlichen Normalbiographie steht. Ob sich das neue Gesetz tatsächlich frauenfördernd auswirkt, wie die Verlautbarungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung immer wieder beschwören, wird die Zukunft erweisen. Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten an deutschen Hochschulen (BuKoF) äußert sich jedenfalls eher skeptisch. Sie sieht diverse Probleme, die nicht im Zuge der interpretatorischen Auslegung der HRG-Novelle bzw. der Umsetzung in Landesrecht geregelt werden und fordert verbindliche Zielvorgaben (vgl. Kapitel 9.1).

Die Bund-Länder-Kommission fordert die Hochschulen explizit auf, mindestens 40 % der zu vergebenen Juniorprofessuren mit Frauen zu besetzen. In einer Pressemitteilung zur Vereinbarung zwischen Bund

und Ländern über die Förderung der Forschung im Rahmen von Juniorprofessuren nach Art. 91 b des Grundgesetzes heißt es dazu:

„Bund und Länder streben im Programm bis 2005 eine 40%ige Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses an. Bund und Länder fordern deshalb die Hochschulen auf, Juniorprofessuren – unter Beachtung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen.“ (Pressemitteilung der BLK, 29.10.2001).

Auch die Berliner Regierung hat sich in den Koalitionsvereinbarungen für die Legislaturperiode 2001 - 2006 die 40%-Vorgabe zu Eigen gemacht:

„Die Berliner Hochschullandschaft muss sich an dem von Bund und Ländern formulierten Ziel messen lassen, in den nächsten fünf Jahren den Frauenanteil an Professuren deutlich zu erhöhen. Grundlage ist das Kaskadenmodell.

Bei der Vergabe von Juniorprofessuren ist entsprechend der Vereinbarung in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) ein Frauenanteil von 40 % anzustreben.“ (S.111)

Die Freie Universität hat Fördermittel für 17 Juniorprofessuren beim BMBF beantragt und genehmigt bekommen, fünf für die Humanmedizin, eine für den Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie, drei für den Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften, sechs für den Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie, eine für die Geowissenschaften und eine für das John-F.-Kennedy-Institut. Die beantragten Mittel belaufen sich auf eine Summe von 1.275.000 Euro. Die Berufungsverfahren sind an allen Bereichen eingeleitet und sollen zum Ende des Jahres abgeschlossen sein. Von einer Einhaltung der 40 % wird zurzeit in der Hochschulleitung ausgegangen und die Senatsverwaltung beabsichtigt, bei der Ruferteilung diese Vorgabe zu berücksichtigen.

8.2 Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen:

C1/C2 Programm

Unter dem Namen *C1/C2-Programm* ist das 1990 auf Landesebene eingeführte *Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen* inzwischen eines der fest etablierten Frauenförderinstrumente der Freien Universität. Ziel des Programms war und ist es, durch gezielte Maßnahmen mehr Wissenschaftlerinnen als bisher die Chance zu geben, sich zu habilitieren und damit für die Besetzung künftig frei werdender Stellen mehr Bewerberinnen als in der Vergangenheit zur Verfügung zu haben bzw. der Oberassistentin im Sinne weitergehender Qualifizierung die Möglichkeit zu geben, selbständig zu forschen und zu lehren.

Das Programm wurde 1990 aus Landesmitteln für die Berliner Hochschulen geschaffen. Der Freien Universität wurden mehr als 1,3 Millionen Euro unter der Auflage zugewiesen, daraus C1-Stellen für Habilitandinnen mit einer Laufzeit von 6 Jahren und C2-Stellen mit einer Laufzeit von 4 Jahren für bereits habilitierte Frauen zu schaffen. Die Freie Universität richtete daraufhin 43 Stellen im Verhältnis 3:1 (C1:C2)

ein. 1992 gab die Freie Universität im Zuge der Umverteilungsmaßnahmen zwischen den Universitäten zwei Stellen an die Humboldt Universität ab. Im Rahmen der landesweiten Umstrukturierungen in der Hochschulmedizin erhielt die Humboldt Universität 1996 sechs weitere Stellen von der Freien Universität. Im Jahr 1996 wurde das ursprünglich bis 1995 befristete Programm in die Haushalte der einzelnen Hochschulen überführt. Ein Resultat war jedoch die Reduktion der Stellenanzahl an der Freien Universität um weitere zehn Positionen. In den Haushalt der Freien Universität wurde ein Finanzvolumen von ca. 818.000 Euro überführt, in Veranschlagung von insgesamt 21 C1-Stellen. 1999 wurden diese Stellen in sechs C2-Stellen und 14 C1-Stellen nach Sollstellenplan umgewandelt. Dieses Verfahren bewährte sich nicht, da immer wieder Gelder nicht genutzt wurden, wenn Wissenschaftlerinnen etwa aufgrund anderer Verpflichtung Urlaubssemester antraten oder verspätet eingestellt wurden. Nach Verhandlungen zwischen Hochschulleitung, zentraler Frauenbeauftragter und der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) wird seit dem Jahr 2001 das Programm mit einem bestimmten finanziellen Volumen und nicht mehr als Anzahl von Stellen geführt. Mit dieser Entscheidung wurde das Finanzvolumen auf 880.000 Euro erhöht entsprechend der jährlichen Inflationsrate seit 1996 und wird auch zukünftig weiter gemäß der Inflationsrate erhöht werden. Mit dieser Entscheidung wurde die Übertragbarkeit der Mittel sichergestellt und die Rückverfolgung der tatsächlich geförderten Stellen vereinfacht.

8.2.1 Stellenvergabe aus dem C1/C2-Programm an der Freien Universität

Um eine C1- oder C2-Stelle aus dem Programm zu erhalten, müssen die Fachbereiche und Zentralinstitute Anträge an die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen stellen. Zur Orientierung hat die KFN Kriterien erstellt, welche insbesondere die Einbindung der Stelle im Institut und die bisherigen Leistungen des Fachbereichs in der Frauenförderung nachfragen.

- Allgemeine Begründung des Antrags im Kontext des Lehr- und Forschungsprogramms
- Nachweis, dass habilitierte Frauen zur Besetzung dieser Stellen zur Verfügung stehen (bei C1)
- Ausstattung (Raum, Laborversorgung, ggf. technisches Personal), die für die Stelle zur Verfügung steht, ggf. die Einbindung in Arbeitsgruppen
- Angaben darüber, wie viele Qualifikationsstellen es insgesamt am Fachbereich gibt, wie viele davon von Frauen besetzt sind und ob derzeit eine oder mehrere C1-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, wie viele Habilitationen und Promotionen im Fachbereich bzw. Institut bzw. in der Fachrichtung in den letzten vier Jahren stattgefunden haben und wie hoch dabei der Frauenanteil ist
- Vorlage eines Ausschreibungstextes

Anfang 2002 wurden die Fachbereiche aufgefordert, Anträge auf die Zuweisung einer der fünf neu zu besetzenden C2-Stellen bei der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) zu stellen. Insgesamt wurden von elf Fachbereichen und einem Zentralinstitut 27 Anträge eingereicht. Die Tabelle zeigt die Aufteilung der Anträge auf die verschiedenen Bereiche sowie die bewilligten Stellen.

Tabelle 8.1: Anträge und Bewilligung für die Vergabe von C2-Stellen für das Jahr 2002

Fachbereiche	Anträge	
	gestellt	bewilligt
Humanmedizin	5	2
Veterinärmedizin	1	-
Rechtswissenschaft	-	-
Wirtschaftswissenschaft	2	-
Politik- und Sozialwissenschaften	1	1
Erziehungswissenschaft/Psychologie	1	-
Geschichts- und Kulturwissenschaften	3	1
Philosophie und Geisteswissenschaften	4	-
Mathematik/Informatik	1	-
Physik	2	-
Biologie, Chemie, Pharmazie	3	-
Geowissenschaften	3	1
JFK	-	-
OEI	-	-
LAI	1	0
FU gesamt	27	5

Die Humanmedizin konnte als einziger Fachbereich zwei C2-Stellen für sich entscheiden. Da die C2-Stellen in der Medizin anders als in den übrigen Fächern eine Laufzeit von sechs statt vier Jahren haben, wurde der Fachbereich Humanmedizin verpflichtet, zwei Jahre aus Fachbereichsmitteln zu finanzieren. Die Masse der Anträge zeigt das große Interesse der Fachbereiche an dem C1/C2-Programm. Aufgrund der begrenzten Mittel konnten aber lediglich 18,5 % der beantragten Stellen bewilligt werden.

Welche Gestalt das Programm im Zuge einer Umsetzung der HRG Novellierung im Berliner Hochschulrecht erhalten wird, ist erst im Verlauf des nächsten Jahres zu klären, da zur Zeit alle Mittel ausgeschöpft sind. Seine Zielrichtung wird mit Sicherheit erhalten bleiben.

8.3 Hochschulsonderprogramme

Seit über 10 Jahren sind Teilbereiche aus Hochschulsonderprogrammen (HSP) für die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung festgeschrieben. Die aus diesen Programmen finanzierten Maßnahmen konzentrierten sich vornehmlich auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den verschiedenen Qualifikationsphasen. Mit dem Nachfolgeprogramm des HSP III, dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP), wurden Mittel durch den Bund, das Land und die Berliner Hochschulen freigesetzt, und das *Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre* geschaffen.

8.3.1 Die Hochschulsonderprogramme II und III

Das Hochschulsonderprogramm II (HSP II) wurde 1990 aufgelegt. 17,5 % der Mittel waren in Westberlin für die Frauenförderung, jedoch lediglich 5,3 % der Mittel für konkrete frauenfördernde Maßnahmen wie beispielsweise Wiedereinstiegsstipendien, Kontaktstipendien und Werkverträge vorgesehen. Das Ziel dieser Maßnahmen war, Frauen mit Kindern, die aufgrund familiärer Verpflichtungen ihre akademische Qualifizierungsphase unterbrochen hatten, wieder in die wissenschaftliche Arbeit zu integrieren. Die Freie Universität hat mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln neben Werkverträgen, Wiedereinstiegs- und Kontaktstipendien ebenfalls Promotions- und Habilitationsstipendien an Frauen vergeben. Die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde mit der Aufgabe betraut, die Stipendienanträge zu prüfen und Empfehlungen zur Vergabe auszusprechen.

In dem für 1996 - 2000 aufgelegten Hochschulsonderprogramm III (HSP III) wurde mit einem Finanzanteil von 20 % am Gesamtvolumen die Förderung von Frauen als eigenständiger Punkt aufgeführt. Für die Freie Universität bedeutete dies ein Finanzvolumen von insgesamt rund 1.9028 Euro. 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 sowie ein Kontaktstipendium. Die Tabelle zeigt die zwischen 1991 und 1999 vergebenen Stipendien und Werkverträge aus Mitteln des HSP II und III zum Zeitpunkt des Stipendienbeginns.

Tabelle 8.2: Stipendien aus Mitteln des HSP II und III

Förderart	1991*	1992	1993	1994	1995	1996**	1997	1998	1999	1991-1999
Promotion (Voll)	9	8	8	3	12	8	5	12	6	71
Promotion (Abschluss)	3	3	1	1	1	1	1	5	1	17
Habilitation (Voll)	1	7	2	5	6	4	7	5	3	40
Habilitation (Abschluss)	0	0	1	0	1	0	0	3	0	5
Kontaktstipendium	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Wiedereinstiegsstipendium	0	1	1	2	2	2	0	0	0	8
Werkverträge	28	11	0	0	0	0	0	0	0	39
Summe	41	30	14	11	22	15	13	25	10	181

Quelle: 1.-17. Bericht der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN), eigene Berechnungen.

* Mittel aus dem HSP II, ** ab 1.1.1996 Mittel aus dem HSP III

Der Andrang auf die Stipendien war groß. Allein für die Studienjahre 1997 und 1998 und in der ersten Hälfte des Jahres 1999 wurden insgesamt 260 Anträge im Rahmen der Promotions- und Qualifikationsförderung gestellt. Das Finanzvolumen ließ nur die Bewilligung von 46 Anträgen, also 17 % zu.

Tabelle 8.3: Anträge und Bewilligungen bei der KFN nach Studienjahren 1997 – 1999

	1997		1998		1999	
Anträge	gestellt/bewilligt		gestellt/bewilligt		gestellt/bewilligt	
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

Der Erfolg des Stipendienprogramms ist offensichtlich. Fast alle Stipendiatinnen konnten ihre Promotionen und Habilitationen erfolgreich beenden, wie aus den von der KFN eingeforderten Abschlussberichten hervorgeht.

Anfang 1999 zeichnete sich ab, dass die Restgelder aus HSP III nicht mehr für eine neue Runde an Promotions- und Habilitationsstipendien mit zweijähriger Laufzeit reichen würden. Daraufhin beschloss die KFN, in dieser letzten Phase des HSP III Gastprofessuren einzurichten, um Frauen verstärkt im Hinblick auf Berufungsfähigkeit zu fördern. Anträge auf die Besetzung einer Gastprofessur gingen ausschließlich aus den Fächergruppen II und III ein. Es handelte sich insgesamt um 25 Anträge. Die Kriterien zur Vergabe einer Gastprofessur entsprachen denen für die Besetzung der oben genannten C2-Stellen. Um mög-

lichst viele Gastprofessuren mit den vorhandenen Mitteln besetzen zu können, beschloss die Kommission, die Vergütung der Gastprofessuren entsprechend einer C2-Stelle, respektive dem gleichwertigen Angestelltenverhältnis, vorzunehmen. Es konnten schließlich sechs Gastprofessuren besetzt werden: drei im Fachbereich Philosophie- und Geisteswissenschaften, zwei im Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften und eine im Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie. Die hohe Lehrverpflichtung von 8 Semesterwochenstunden ließ allerdings den Nachwuchswissenschaftlerinnen wenig zeitlichen Spielraum für eigene Forschung.

8.3.2 Das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm

Mit der Bund-Länder-Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre wurde das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) im Dezember 1999 aufgelegt. Auf der Grundlage des Artikel 91 b des Grundgesetzes beschlossenen Bund und Länder, weiterhin gemeinsam Hochschulen und Wissenschaften weiterzuentwickeln und ihre Bemühungen, Chancengleichheit in Forschung und Lehre fortzuführen. Das HWP besteht aus sechs Fachprogrammen zur Förderung

- der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre,
- der Entwicklung von Fachhochschulen,
- innovativer Forschungsstrukturen in den neuen Ländern und in Berlin,
- struktureller Innovationen im Hochschulbereich,
- der Entwicklung neuer Medien für die Anwendung in der Lehre an Hochschulen,
- der Entwicklung von Graduiertenstudiengängen.

Im Fachprogramm *Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre* werden die eingestellten Mittel verwendet für

- a) die Überwindung bestehender struktureller Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre,
- b) die Verstärkung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen und bei den jeweiligen Abschlüssen,
- c) die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen in Einrichtungen der Forschung und der Lehre.

Als Gegenstand der Förderung werden insbesondere genannt:

- a) Maßnahmen, die zu einer Qualifizierung für eine Professur an Universitäten oder für eine Professur an Fachhochschulen oder zu einer Promotion führen,
- b) Maßnahmen der Frauen-/Genderforschung,
- c) Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen/technischen Studiengängen.

Jenseits des Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre sollen sämtliche anderen Fachprogramme das Leitprinzips der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre berücksichtigen. Dementsprechend beschlossen Bund und Länder in Ergänzung zu dem Fachprogramm zur Förderung der Chancengleichheit, dass bei personenbezogenen Programmteilen in allen anderen Programmen eine Beteiligung von Frauen in Höhe von 40 % angestrebt wird. Das Programm läuft bis zum Jahr 2003 und eine Verlängerung bis 2006 wurde bei der Programmeinrichtung avisiert. Bund und Länder signalisieren bereits jetzt, dass eine Verlängerung bis 2006 beabsichtigt ist.

In Berlin beträgt das Finanzvolumen aus dem *Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre* mehr als drei Millionen Euro pro Jahr, nachdem die Hochschulen einer Kofinanzierung ihrer Maßnahmen in Höhe von 25 % zugestimmt haben. Davon wird ca. 1 Million Euro zentral in den Stipendienprogrammen für die Frauen- und Geschlechterforschung und zur Frauenförderung in Naturwissenschaften und Technik vergeben. Ca. 2 Millionen Euro werden über die einzelnen Hochschulen verteilt.

Die der Freien Universität zur Verfügung stehenden Gelder werden hauptsächlich für Maßnahmen zur Qualifizierung auf eine Professur verwendet. Entsprechend dieses Schwerpunktes wurden Habilitationsstipendien, zwei Gastprofessuren und sieben C2-Stellen finanziert.

Die Habilitationsstipendien richten sich an Wissenschaftlerinnen, die eine hervorragende Promotion haben und sich in der Vorbereitungsphase zur Habilitation befinden. Die Förderdauer beträgt zwei Jahre. Insgesamt wurden 43 Anträge gestellt und es konnten neun Habilitationsstipendien vergeben werden. Davon wurden drei Stipendien an Habilitandinnen der Philosophie und Geisteswissenschaften, jeweils zwei an Frauen aus den Geschichts- und Kulturwissenschaften und der Humanmedizin und jeweils ein Stipendium für Habilitationsvorhaben am Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie und dem Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie vergeben.

Die eingerichteten C2-Stellen haben zum Ziel, qualifizierte und hervorragende Wissenschaftlerinnen auf eine Professur vorzubereiten und ihre Berufungsfähigkeit zu erhöhen. Die Ausschreibung dieser Dozenturen war ausschließlich an FU-Habilitandinnen gerichtet. **Das Verfahren der Antragsstellung ist so konzipiert, dass nur Fachbereiche diese an die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen stellen.** Bei einer Empfehlung durch die KFN und späteren Bewilligung durch das Präsidium der Freien Universität werden die Stellen für die entsprechenden Fachbereiche/Zentralinstitute ausgeschrieben. Die Laufzeit der C2-Stellen beträgt vier Jahre, wovon zwei Jahre durch die Mittel des HWP und weitere zwei Jahre durch Mittel des Fachbereichs finanziert werden. Dadurch konnte die Zahl der Stellen von drei im Rahmen des HWP-Finanzvolumens dank der Kofinanzierung der Fachbereiche auf sieben erhöht werden.

Im Oktober 2001 begann die Förderung der sieben C2-Stellen. Davon sind eine Stelle an der Humanmedizin, zwei am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften, und jeweils eine an den Fachbereichen Politik- und Sozialwissenschaften, Geschichts- und Kulturwissenschaften, Erziehungswissenschaften und Psychologie, und Biologie, Chemie, Pharmazie angesiedelt worden.

Im Rahmen des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre konnten an der Freien Universität ebenfalls zwei Gastprofessuren für das Studienjahr 2003 vergeben werden. Auf die Ausschreibung der KFN bewarben sich insgesamt 22 Frauen auf die zwei Positionen, insbesondere aus den sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern. Sogar aus den Fachbereichen Wirtschaftswissenschaften und Rechtswissenschaften, die seit Jahren fast ausschließlich Männer berufen, gingen je zwei Anträge ein. Die Gastprofessorinnenstellen wurden dem Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie und dem Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften zugewiesen.

8.4 Landesweite und europaweite Stipendienprogramme

Landesweite Stipendienprogramme geben jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Möglichkeit, ihre weitere akademische Qualifizierung zu finanzieren. Jenseits der oben skizzierten speziell für Frauen eingerichteten Stipendienprogramme ist es notwendig, auch diese Programme unter dem Aspekt der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu betrachten, wenn auch die Auflistung keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Im Folgenden sollen daher das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach dem Nachwuchsförderungsgesetz (NaFöG), das Förderprogramm Berlin-Forschung und das durch die EU geschaffene Erasmus-Programm betrachtet werden.

8.4.1 Gesetz zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Seit 1985 fördert das Land Berlin auf der Basis des Nachwuchsförderungsgesetzes (NaFöG) Doktorandinnen und Doktoranden an wissenschaftlichen Hochschulen. Es sind ausschließlich die Hochschulabsolventen der vier Berliner Universitäten antragsberechtigt. Die Vergabe in halbjährigem Modus erfolgt durch die NaFöG-Kommission, die aus zwölf Professoren/innen der Freien Universität, jeweils sieben Professoren/innen der Technischen Universität und der Humboldt-Universität und zwei Professoren/innen der Universität der Künste besteht. Die Regelförderungsdauer beträgt zwei Jahre und kann in besonderen Fällen um nochmals ein Jahr verlängert werden. Auch werden von der Kommission Abschlussstipendien für fortgeschrittene Dissertationsvorhaben vergeben. In der zweiten Evaluation der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach dem Nachwuchsförderungsgesetz durch das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung aus dem Jahr 2001 heißt es:

„Für die Beantragung eines Stipendiums sind „weit über den Durchschnitt liegende Leistungen“ nachzuweisen und das wissenschaftliche Vorhaben muss einen „wichtigen Beitrag zur Forschung“ erwarten lassen.“ (S. 6)

Im Berichtszeitraum haben sich insgesamt 518 Absolventen/innen, darunter 276 Frauen (53,2 %), auf ein NaFöG-Stipendium beworben. In Bezug auf die Fächergruppen differiert die Anzahl der Anträge erheblich. Lediglich 16,2 % der Anträge beziehen sich auf Promotionsvorhaben aus dem Medizinischen Bereich und 11,1 % auf Vorhaben aus den Naturwissenschaften. Der prozentuale Anteil von Frauen an den gesamten Anträgen schwankt in Bezug auf die einzelnen Fächergruppen sowie zwischen den Jahren.

**Tabelle 8.4: Anträge auf NaFöG-Stipendien in den Studienjahren 2000 bis 2002
(je zwei Vergaberunden)**

Anträge	2000				2001				2002			
	gesamt	m	w	w%	gesamt	m	w	w%	gesamt	m	w	w%
Medizin	31	10	21	67,7%	30	8	22	73,3%	23	4	19	82,6%
Naturwiss.	25	12	13	52,0%	19	6	13	68,4%	14	10	4	28,6%
Geistes-/Sozialwiss.	151	88	63	41,7%	107	57	50	46,7%	118	47	71	60,2%
gesamt FU	207	110	97	46,9%	156	71	85	54,5%	155	61	94	60,6%

Quelle: Geschäftsstelle der NaFöG-Kommission FU, eigene Berechnungen

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. In den Geistes- und Sozialwissenschaften liegen außer für das Studienjahr 2002 mehr Anträge von Männern als von Frauen vor.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 195 Stipendien an der Freien Universität bewilligt. Der Anteil der Frauen, die ein Stipendium aus den NaFöG-Mitteln erhalten haben, beläuft sich auf 53,8 %. Damit wurden knapp genauso viele Stipendien für Frauen bewilligt, wie Anträge von Frauen gestellt wurden.

Tabelle 8.5: Bewilligte Anträge in den Studienjahren 2000 bis 2002 (je zwei Vergaberunden)

bewilligte Anträge	2000				2001				2002			
	gesamt	m	w	w%	gesamt	m	w	w%	gesamt	m	w	w%
Medizin	14	4	10	71,4%	12	0	12	100%	9	2	7	77,8%
Naturwiss.	15	9	6	40,0%	8	1	7	87,5%	6	4	2	33,3%
Geistes-/Sozialwiss.	54	33	21	38,9%	39	22	17	43,6%	38	15	23	60,5%
gesamt FU	83	46	37	44,6%	59	23	36	61,0%	53	21	32	60,4%

Quelle: Geschäftsstelle der NaFöG-Kommission FU, eigene Berechnungen

Im Studienjahr 2000 lagen bereits mehr Anträge von Männern als von Frauen vor, bei der Bewilligung sank der Frauenanteil noch einmal um zwei Prozentpunkte. Im Jahr 2001 dreht sich das Verhältnis um, der Anteil von Frauen an den bewilligten Stipendien liegt bei über 60 %, was hauptsächlich auf die Ergeb-

nisse im Medizinischen Fachbereich und in den Naturwissenschaften zurückzuführen ist, während der Prozentsatz der bewilligten Anträge in den Geistes- und Sozialwissenschaften in beiden Jahren unter den gestellten Anträgen liegt.

Das ausgeglichene prozentuale Verhältnis zwischen Männern und Frauen an der Freien Universität in Bezug auf die Vergabe von Stipendien über das NaFöG-Programm ist in den letzten fünf Jahren ungefähr gleich geblieben. In den Studienjahren 1998 bis 2002 wurden insgesamt 1044 Anträge gestellt. Bei einer Anzahl von 554 Anträgen von Frauen beträgt der weibliche Anteil an den gesamten Anträgen 53,1 %. In der selben Zeitspanne wurden an der Freien Universität 383 Stipendien bewilligt, davon 197 an Frauen. Dies macht einen prozentualen Anteil von 51,4 Prozent aus. Im Sinne des Gender Mainstreaming wäre zur weiteren Analyse der Vergleich der Absolventen/innen zu den gestellten Anträgen heranzuziehen und eine Verbleibstudie der erfolgreich abgeschlossenen Forschungsvorhaben zu erstellen.

8.4.2 Förderprogramm Berlin-Forschung

Auf Initiative der Freien Universität wurde 1979 ein landesweites Förderprogramm gegründet, die Berlin-dienliche Forschung. Im Jahre 1999 wurde dieses Programm in ein FU-eigenes Regionalforschungsprogramm umgewandelt. Das Ziel ist, junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu fördern, die einen hervorragenden Hochschulabschluss innerhalb der letzten zwei Jahre abgelegt haben und im Rahmen des geförderten Forschungsprojektes den Erwerb von Forschungsqualifikationen und praktischen Erfahrungen für eine spätere Berufstätigkeit anstreben. Die Projekte müssen durch einen/eine Hochschullehrer/in der Freien Universität betreut werden sowie außeruniversitäre Kooperationspartner aus Berlin oder der Region vorweisen. Das Fördervolumen umfasst 10 bis 15 Projekte im Jahr.

Es werden Projekte finanziert, die anwendungsbezogene Nachwuchsforschung über besondere Fragestellungen, die sich auf die Stadt und/oder die Region Berlin beziehen und aus der Metropolen- bzw. Hauptstadtfunktion resultieren, beinhalten, den Transfer von Forschungsergebnissen von der Universität in die Stadt und die Region anregen, die wissenschaftlichen Qualifizierungsmöglichkeiten für exzellente jüngere Wissenschaftler/innen garantieren, Berufseinstiegschancen für Hochschulabsolventen/innen im Raum Berlin schaffen und die Freie Universität Berlin in Wahrnehmung ihrer besonderen Aufgaben als Universität der Hauptstadt profilieren.

Die vom Akademischen Senat der FU eingesetzte Vergabekommission prüft die Anträge und spricht Empfehlung aus, auf deren Grundlage das Präsidium entscheidet. Die Auswahl erfolgt nach Begutachtung von mindestens einem Fachgutachten und Stellungnahmen durch Institutionen, Behörden oder Verbände, die von den Ergebnissen des jeweiligen Projektes nutzbringende Informationen zu erwarten haben. Kriterien für die Vergabe sind die wissenschaftliche Qualität; die auf Berlin bzw. regional bezogene Thematik; die Kooperation mit Einrichtungen außerhalb der Hochschule und die Anwendbarkeit der Forschungser-

gebnisse in der Praxis oder in der Ausbildung. Seit 1999 förderte die Freie Universität 16 Projekte mit insgesamt 24 Stipendien, mit einem Anteil von über 70 % Frauen.

8.4.3 Das ERASMUS-Programm

Seit 1987 besteht das ERASMUS-Programm, ursprünglich gegründet von der Europäischen Kommission als ein Aktionsprogramm zur Intensivierung der studentischen Mobilität in Europa. Benannt wurde es nach dem Humanisten Erasmus von Rotterdam. Der Begriff ERASMUS ist ebenfalls eine Abkürzung für "European Community Action Scheme for the Mobility of University Students". 1995 wurde das ERASMUS-Programm dem SOKRATES-Bildungsprogramm der Europäischen Union zugeordnet.

Die Ziele des Programms sind die Mobilität - sowohl von Hochschullehrern/innen und Forschern/innen als auch von Studierenden durch Forschung und Lehre beziehungsweise ein Studium im europäischen Ausland - zu erhöhen; die Einigung Europas durch Erweiterung und Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen über die Grenzen hinweg zu intensivieren und die Anzahl der Studierenden, die in einem anderen Mitgliedstaat einen Teil ihres Studiums absolvieren zu erhöhen. Um dies zu erreichen, sollen Studierenden und Wissenschaftlern/innen Auslandsaufenthalte zwischen drei und zwölf Monaten im Rahmen vereinbarter Kooperationen ermöglicht werden. Das bedeutet insbesondere, dass im Rahmen des Programms keine Studiengebühren erhoben werden. Außerdem werden im Ausland erreichte Studienleistungen durch die Heimatuniversität anerkannt, den Teilnehmenden Studierenden ein Auslandsstipendium gewährt sowie Hilfestellungen durch soziale und fachliche Betreuung durch die Gasthochschule organisiert.

Die Freie Universität beteiligt sich nicht nur am Studierenden- und Dozenten/innenaustausch, sondern ist in Curriculumsentwicklungsprojekten, an europäischen Modulen und Intensivprogrammen des ERASMUS-Programm beteiligt. In den letzten fünf Studienjahren sind 1748 Studierende von der Freien Universität im Rahmen des Programms ins Ausland gegangen, davon waren mehr als 63 % Frauen. Gleichzeitig studierten an der Freien Universität in den letzten fünf Studienjahren 2441 Gaststudierende. Auch hier konnte im Sinne der Gleichstellung das außerordentlich gute Ergebnis von einem prozentualen Anteil von über 65 % Studentinnen verzeichnet werden. Außerdem zeigte sich, dass in dem selben Zeitraum viele Hochschullehrer/innen Interesse an einem kurzfristigen Dozentenlehrauftrag im Rahmen des ERASMUS-Programms hatten. Insgesamt gingen 143 Hochschullehrer/innen der Freien Universität einer Kurzzeitdozentur nach, davon 36 % Frauen.

8.5 Lehrbeauftragtenpool und Projektutorien

Lehraufträge dienen der Weiterqualifizierung von Wissenschaftlerinnen, sind Verpflichtung der Habilitierten und im Verlauf der Jahre wichtiges Instrument zur Sicherung eines breiten Lehrangebots der Fachbereiche und Zentralinstitute geworden. Sowohl der Lehrbeauftragtenpool der Freien Universität, der sich

vor allem als Qualifizierungsangebot für Absolventen/innen, Promovierte und Habilitierte mit dem Forschungsschwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung etabliert hat, als auch die Projektstudien, in denen Studierende erste Lehrerfahrungen absolvieren sowie aus dem universitären Mainstream herausfallende Themenbereiche bearbeiten konnten, sind für die Umsetzung der Chancengleichheit ein gewichtiges Instrument geworden. Insbesondere der Lehrbeauftragtenpool hat die Frauen- und Geschlechterforschung an einigen Fachbereichen verstetigt. Außerdem erwies sich der hier ermöglichte Zugang zur Lehrtätigkeit für Frauen motivationsfördernd für ihre weitere akademische Qualifizierung.

8.5.1 Lehrbeauftragtenpool

1983 wurde an der Freien Universität ein Pool geschaffen, der die Förderung der frauenforschungsbezogenen Lehre zum Ziel hatte. Es konnten aus diesem Pool 15 Lehraufträge pro Semester finanziert werden, die durch die Fachbereiche beantragt und von der zentralen Universitätsverwaltung bearbeitet wurden.

Zum Wintersemester 1997/98 wurde der Lehrauftragspool so modifiziert, dass den Fachbereichen die Mittel aus dem Pool als Bestandteil ihres Haushaltes direkt zugewiesen wurden. Die Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung stand dieser Umwandlung kritisch gegenüber, da die Höhe der Mittel und deren Zuteilung sich ausschließlich an den Anträgen der Fachbereiche/Zentralinstitute des Sommersemesters 1997 orientierte.

Diese Regelung wurde mit dem Wintersemester 1999/2000 aufgehoben, seit dem können die Fachbereiche und Zentralinstitute wieder zentrale Mittel für die Finanzierung von Lehraufträgen zur Frauen- und Geschlechterforschung beantragen. Das Kuratorium beschloss in seiner Stellungnahme zum 4. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten, dass weiterhin 15 Lehraufträge zu finanzieren sind. Trotz der Erhöhung des Lehrauftragsentgelts wird diese Anzahl an Lehraufträgen ab Sommersemester 2003 wieder in vollem Umfang zur Verfügung stehen (vgl. Kapitel 5.3).

**Tabelle 8.6: Lehraufträge nach Fachbereichen/Zentralinstituten von WS 1999/2000
bis WS 2002/2003**

Fachbereiche	WS 99/00	SoSe 00	WS 00/01	SoSe 01	WS 01/02	SoSe 02	WS 02/03
Veterinärmed.	-	-	-	-	-	-	-
Rechtswiss.	-	-	-	-	-	-	-
Wirtschaftswiss.	-	-	-	-	-	-	-
Politik/Sozialwiss.	2	3	2	2	2	2	2
EWI/Psychologie	2	2	2	3	3	3	3
Gesch/Kulturwiss.	4	4	4	4	3	4	4
Phil/Geisteswiss.	3	4	3	3	3	-	2
Mathe/Informatik	-	-	-	-	-	-	-
Physik	-	-	-	-	-	-	-
Bio/Chem/Pharm.	-	-	-	-	-	-	-
Geowissenschaften	-	1	-	-	-	-	-
JFK	1	1	1	1	1	2	1
OEI	2	-	2	1	2	2	1
LAI	1	2	2	1	2	-	-
FU gesamt	15	17	16	15	16	13	13

Quelle: ZE Frauen und Geschlechterforschung, eigene Berechnung

Im Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften gingen die Lehraufträge vorwiegend in die Politologie, im Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie wird seit dem Wintersemester je ein Lehrauftrag in die Psychologie vergeben. In dem heterogenen Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften wurden Lehraufträge für die kleineren Fächer finanziert, sie gingen vor allem aber in die Theologie und die Sinologie. Am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften fand ein Wandel statt, die anfangs in den fremdsprachlichen Philologien verzeichneten Lehraufträge gehen zunehmend in die Theater- und Filmwissenschaft und die Philologie.

8.5.2 Projektstudien

Der Streik der Studierendenschaft in Berlin im Wintersemester 1988/1989 hatte die Einrichtung des zentralen Projektstudienprogramms der Freien Universität Berlin zur Folge. Der Forderung der Studierenden, selbstbestimmt zu lernen und sich kritisch mit dem Wissenschaftsbetrieb auseinanderzusetzen im Rahmen von autonom initiierten Seminaren, wurde damit Rechnung getragen. Vorbilder waren das bereits etablierte Berliner Studienmodell und die Projektwerkstätten der Technischen Universität. Die für die Einrichtung notwendigen finanziellen Mittel stellte 1989 der Berliner Senat zur Verfügung. Der Akademische Senat richtete die Zentrale Projektstudienkommission (ZPtK) ein, deren Aufgabe es war, die eingereichten Anträge für Projektstudien zu prüfen und dem Akademischen Senat förderungswürdige Projektstudien zu empfehlen. Die ZPtK bestand aus vier Professoren/innen, vier Studierenden, vier akademischen

Mitarbeiter/innen und zwei Mitarbeitern/innen des wissenschaftsstützenden Bereichs. Im Wintersemester 89/90 startete das Programm mit 68 Projektstudien und 134 Tutor/innenplätzen.

Die thematische Bandbreite der Projektstudien sprach für sich. Die Studierenden arbeiteten zu Themen wie Feministische Wissenschaft, Geschlechterverhältnis und Homosexualität, Ökologie, Verantwortlichkeit von Wissenschaft, Alternative Studieninhalte und -formen, Studieneinführung und Berufsorientierung, Studentisches Leben und Hochschulpolitik, Rassismus, Rechtsradikalismus und Nationalsozialismus, Ökonomie und Gesellschaft, Kunst und Literatur und vieles andere mehr. Ziel war es, neben der intensiven Beschäftigung mit den aus dem wissenschaftlichen Mainstream fallenden Themenbereichen, selbstverantwortlich zu lernen, neue Lern- und Lehrformen zu erproben und in diesem Rahmen wissenschaftskritische und emanzipatorische Inhalte zu bearbeiten.

Seit 1989 wurden die Mittel für das Projektstudienprogramm beständig bis auf ein Fünftel der ursprünglichen Fördermittel gekürzt. Dies bedeutete, dass im Jahr 2001, der bis auf weiteres letzten Vergaberunde der Projektstudienkommission, nur 131.000 Euro für zehn Projekte zur Verfügung standen. Der Streichung des Projektstudienprogramms gingen vielfältige kritische Diskussionen im Akademischen Senat voraus. Stimmt der Akademische Senat 2001 noch gegen die Einstellung des Programms, wurde 2002, nach Vorlage einer Konzeption zur Weiterentwicklung der Projektstudien und zweimaliger Beratung, beschlossen, das Programm nicht fortzuführen und die dadurch frei werdenden Mittel noch nicht definierten Zielbereichen zur Verfügung zu stellen. In einem offenen Brief verdeutlichten die Mitglieder der Projektstudienkommission nochmals, welche Bedeutung das Programm für die Freie Universität hatte.

„Das Projektstudienprogramm der FU hat im Laufe seines Bestehens seit 1989 mehreren tausend Studierenden ermöglicht, eigenverantwortlich in Projekten neben dem regulären Studienbetrieb zu lernen, sich zu erproben und sich für den späteren Berufsweg wichtige Qualifikationen, insbesondere die Fähigkeit zur interdisziplinären Teamarbeit, Kommunikation und Präsentation, anzueignen. Es entstanden eine Vielzahl außerordentlich interessanter Konzepte, Ausstellungen, Veröffentlichungen, Bücher und künstlerische Produktionen, mit zum Teil großer Wirkung innerhalb und außerhalb der Universität. Das Projektstudienprogramm passte zu einer Universität, die auf Initiative von Studierenden gegründet worden ist und später ein Zentrum der Studentenbewegung war.“

Das Projektstudienprogramm war ein wichtiger Bestandteil der Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität (vgl. Kapitel 5.3). Noch in den letzten drei Jahren wurden 7 Projektstudien zur Frauen- und Geschlechterforschung gehalten. Die Projektstudien weisen außerdem einen hohen Anteil an Tutorinnen auf, der etwa der Anzahl der Studentinnen an der Freien Universität entspricht. Sie ermöglichten Frauen den ersten Einstieg in die Lehre und die eigene Projektplanung inklusive Antragstellung und Einwerbung von Gutachten, während sie gleichzeitig eine qualifizierte und qualifizierende Tätigkeit zur Finanzierung ihres Studiums ausübten.

8.6 Weiterbildung für Frauen

Das Weiterbildungsangebot der Freien Universität, das ausschließlich für die Zielgruppe Frauen konzipiert und angeboten wird, gliedert sich in die drei Teilbereiche Rhoda-Erdmann-Programm für Wissenschaftlerinnen, Seminare für Frauenbeauftragte und Fort- und Weiterbildung für weibliche Angehörige aus dem wissenschaftsstützenden Bereich. Da sich die Berufs- und Karriereförderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich an der Freien Universität ausschließlich auf Weiterbildungsmaßnahmen stützt, hatte die Einführung der Entgeltverordnung im Sommersemester 2002 verheerende Folgen. Während die Seminare für Frauenbeauftragte weiterhin gut besucht werden, sind in den beiden anderen Teilen deutliche Einbrüche zu verzeichnen. Hier ist eine dringende Überarbeitung des Weiterbildungskonzeptes der Freien Universität insbesondere im Hinblick auf die Finanzierungsmodalitäten notwendig.

Zum Sommersemester 2001 wurden im Referat Weiterbildung die Programmangebote für Frauen neu zusammengefasst und das Weiterbildungsangebot erscheint seit dem jedes Semester als Sonderheft *Praxis und Perspektiven*, das alle drei Teile im Überblick darstellt.

Das Rhoda-Erdmann-Programm wurde 1997 ins Leben gerufen, das erste Weiterbildungsprogramm an einer deutschen Hochschule, das ein speziell auf junge Nachwuchswissenschaftlerinnen abgestimmtes Qualifikationsangebot bereitstellt. Es wird getragen von den vier Einrichtungen Referat Weiterbildung, zentrale Frauenbeauftragte, ZE zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung und der ZE Studienberatung und Psychologische Beratung. Deren Mitglieder stellen gleichzeitig den Beirat für das Programm, der die semesterweise Planung der Seminare festlegt.

Ziel des Programms ist die Aus- und Fortbildung von Wissenschaftlerinnen vorwiegend während ihrer Qualifikationsphase (Promotion, Habilitation), die sie für ihre weitere berufliche Laufbahn nutzen können. Bestandteil sind vor allem Seminare, die über die Lehr- und Forschungstätigkeit hinausgehen und das notwendige Insiderwissen vermitteln zu den Strukturen und Kommunikationswegen an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung, um die realen Wettbewerbsbedingungen zu reflektieren und neue Handlungsspielräume zu erarbeiten.

Die beruflichen Chancen von Frauen und Männern im Wissenschaftsbetrieb und auf dem freien Arbeitsmarkt sind ungleich verteilt. Neben struktureller Frauenförderung bleibt es immer noch in der Verantwortung jeder einzelnen Wissenschaftlerin, sich ihren eigenen Karriereweg zu erschaffen. Das Rhoda-Erdmann-Programm bietet Seminare zur Ausbildung persönlicher Stärken wie zum Beispiel Stimm- und Sprechtraining, Wissenschaftliches Schreiben, Präsenztraining. Hinzu kommen Managementqualifikationen wie Zeit- und Selbstmanagement, Mitarbeiterführung und Teamarbeit, Verhandlungstraining oder verwalterische Tätigkeiten wie die Drittmittelinwerbung oder der Umgang mit neuen Medien. Im Sommersemester 2001 wurde erstmals gezielt ein Seminar angeboten zur Berufs- und Lebensplanung von Frauen. Zielgruppe waren Medizinerinnen in der Abschlussphase ihres Studiums und zu Beginn ihrer

wissenschaftlichen Karriere. Medizinerinnen aus der Praxis referierten über unterschiedliche Laufbahnmöglichkeiten und reflektierten den Konflikt zwischen beruflicher und familiärer Rollenerwartung.

Das Rhoda-Erdmann-Programm setzt Schwerpunkte, die neben der fachlichen Qualifikation die kritische Auseinandersetzung mit den Institutionen und Strukturen des Wissenschaftsbetriebes fördern. Seit dem Sommersemester 2002 sind die Seminare auch für FU-Angehörige kostenpflichtig.

Seminare für Frauenbeauftragte werden an der Freien Universität schon seit Anfang der Neunziger Jahre angeboten. Ziel der Weiterbildung ist die qualifizierte und wirkungsvolle Ausübung des Amtes als nebenberufliche Frauenbeauftragte an den Fachbereichen, Instituten und Einrichtungen der Hochschule. Das Programm vermittelt neben der fachlichen Kompetenz für die Wahrnehmung der Amtsaufgaben außerdem die aktuellen politischen Entwicklungen zur Förderung von Frauen. Es bietet die Möglichkeit, gemeinsam mit Kolleginnen Instrumente und Maßnahmen kennen zu lernen und deren Umsetzung am eigenen Bereich vorzubereiten. Darüber hinaus bietet das Programm eine Vielzahl an Seminaren zu Schlüsselqualifikationen wie Verhandlungstraining, Zeit- und Selbstmanagement und Netzwerktätigkeit.

Während des Berichtszeitraums musste das ursprüngliche Bausteinprinzip des Programms für Frauenbeauftragte überarbeitet werden. Das Zielpublikum gestaltet sich deutlich heterogener, die Amtszeiten der Frauenbeauftragten überschneiden sich, weshalb der Zwei-Jahres-Turnus von wiederkehrenden Seminaren aufgehoben wurde und die Erfahrungen der Frauenbeauftragten variieren je nach Länge der Amtszeit. Neben dem einführenden Seminar in die rechtlichen Grundlagen stehen vor allem Angebote zu aktuellen Themen im Mittelpunkt, so zum Beispiel der im Wintersemester 2002/2003 veranstaltete Gender Workshop, dessen Schwerpunkt auf der exemplarischen Vermittlung des Gender Budgeting liegt. Gleichzeitig wurde mehr Wert darauf gelegt, ein Programm zu schaffen, das die Interessen FU-externer Frauenbeauftragter berücksichtigt und somit die Zielgruppe erweitert.

Die Auswertung der Erhebungen für die Bewerbung um den *TOTAL E-QUALITY Science Award* zeigte große Lücken in der Förderung von Frauen des wissenschaftsstützenden Bereichs und in der Veränderung der Organisationskultur hin zu einer Sensibilisierung für Chancengleichheit. Neben einem Angebot zur Weiterbildung sind kaum Maßnahmen zu verzeichnen, um Frauen verstärkt für höhere Positionen zu qualifizieren. Dabei sehen die Frauenförderrichtlinien der Freien Universität vor, regelmäßig berufsqualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen durchzuführen in Bereichen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind und kaum Aufstiegschancen bestehen. Insbesondere Seminare zu neuen Informations- und Kommunikationstechniken sollen speziell für Frauen konzipiert angeboten werden.

Während des Berichtszeitraums wurden vorwiegend Seminare angeboten zu Selbst- und Konfliktmanagement für Frauen, womit ein bereits sensibilisiertes Zielpublikum angesprochen wurde. Es fehlen aber Maßnahmen speziell für Führungskräfte zu allen Bereichen der Frauenförderung im Sinne des Gender

Mainstreaming und gezielte Maßnahmen zur Personalentwicklung. Die Tatsache, dass Mitarbeiter/innen der Freien Universität seit dem Jahr 2002 ihre Weiterbildungen selbst finanzieren sollen, erschwert die zielgerichtete Qualifizierung von Frauen für höhere Positionen, die letztlich nach Verfassungsauftrag (GG Artikel 3) in der Verantwortung der Freien Universität liegt.

8.7 Privates Engagement an der Freien Universität: Teilzeitprofessuren

Seit 1983 engagieren sich Professoren/innen aus der Politologie und der Germanistik für die Förderung von Frauen an ihrem jeweiligen Fachbereich. Durch das auf Eigeninitiative gründende Fördermodell konnten seit 18 Jahren zwei Teilzeitprofessuren zum Bereich Frauen- und Geschlechterforschung besetzt werden. Dafür stellten zwei Professoren/innen je ein Drittel ihrer Stelle zur Verfügung, wodurch eine neue 2/3-Professur geschaffen wurde.

Eine der beiden befristeten Teilzeitprofessuren wurde 1984 im Fach Politologie, eine weitere kurz darauf im Fach Literaturwissenschaften eingerichtet. Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung wirkte darauf hin, dass mit einem Kuratoriumsbeschluss die bevorzugte Einstellung von Wissenschaftlerinnen auf die Professuren ermöglicht wurde. Insgesamt wurden mit diesem Modell elf Frauen, von denen fast alle direkt anschließend einen Ruf erhielten, gefördert. Das Modell geht in den nächsten Jahren dem Ende zu, da die Professoren/innen, die ihre Stellenanteile zur Verfügung gestellt hatten, emeritieren.

8.8 Margherita-von-Brentano-Preis

Seit 1995 wird an der Freien Universität der Margherita-von-Brentano-Preis an Universitätsangehörige und Projektgruppen verliehen, die sich um die Frauenförderung verdient gemacht haben. Mit einem Preisgeld von 11.000 Euro ist er der am höchsten dotierten Frauenförderpreis 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 oder die Schaffung von Frauennetzwerken oder politischen Maßnahmen, die das Leben und Arbeiten für die Frauen an der Freien Universität erleichtern. Eine weitere 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.

Als erste Preisträgerin wurde 1995 Jutta Buchin 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. Die neu entstandene Bibliographie unterstützt diejenigen, die über Ärztinnen zu dieser Zeit forschen wollen. Gleichzeitig wurde das Projektstudium

Neue Frauen zwischen den Zeiten von Petra Bock und Katja Koblitz gewürdigt und das Ausstellungsprojekt *Weiblich Ärzte* im Institut für Geschichte der Medizin.

Das Ziel der Preisträgerinnen des Jahres 1996 war es, Frauenförderung und Frauenforschung in der Philosophie zum Thema zu machen. Mit dem ihnen verliehenen Preisgeld organisierten sie eine internationale Konferenz zum Thema *Repräsentation von Geschlecht*. Im gleichen Jahr wurde ebenfalls das Jahrbuch für Frauenforschung *Querelles* belobigt. Es bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen unter fachkundiger Anleitung ein Forum für Veröffentlichungen interdisziplinärer Studien zur Frauenforschung, vor allem in den Bereichen Literatur, Kultur und Geschichte. Inzwischen ist *Querelles* zum sechsten Mal in der „Edition Frauenforschung“ des Metzler-Verlages erschienen.

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.

Im Jahr 1998 nahm die Kurdistan AG des Allgemeinen Studierendenausschusses der Freien Universität Berlin zusammen mit Prof. Dr. Ute Luig den Preis entgegen. Ziel ihrer Arbeit ist die Etablierung von kurdologischer und zugleich gender-bewusster Forschung. Die Kurdistan-AG 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 zu einem Lehr- und Forschungsthema an der Freien Universität.

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 Politikwissenschaft*. 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. Das Preisgeld wurde zur Errichtung der Expertinnen-Datenbank für Politologinnen verwendet⁶.

⁶ Zur weiteren Beschreibung der Projekte siehe in: *Frauenförderung und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin. 4. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten 1997-2000*. S. 68f.

8.8.1 Preisträgerinnen und Preisträger seit 2000

Im Jahr 2000 wurde die Historikerin Dr. Gudrun Wedel mit dem Margherita-von-Brentano-Preis geehrt. Seit dreißig Jahren sammelt die Preisträgerin, ohne institutionell unterstützt zu werden, Autobiographien von Frauen, die zwischen 1800 und 1900 im deutschsprachigen Raum geboren wurden. Insgesamt konnte sie über 2000 Biographien aufspüren, sammeln und zum großen Teil der wissenschaftlichen Öffentlichkeit zugänglich machen. Mit ihrer einzigartigen Sammlung und ihrem Engagement, diese den Forscherinnen an der Freien Universität zugänglich zu machen, hat Gudrun Wedel einen blinden Fleck in der Wissenschaft sichtbar gemacht. Sie hat anhand der Sammlung von Quellentexten ein neues Geschlechterforschungsfeld erschlossen. Das Preisgeld wird für weitere Ankäufe, Fotokopien und Mikroverfilmungen schwer zugänglicher Autobiographien verwendet und damit eine erweiterte Zugänglichkeit und Vergrößerung der Sammlung ermöglichen.

Im Jahr 2001 erhielten Hon. Prof. Dr. Claudia von Braunmühl und das Modellprojekt *S.I.G.N.A.L.–Gegen Gewalt gegen Frauen* am UKBF den Margherita-von-Brentano-Preis. Claudia von Braunmühl wurde für ihr herausragendes Engagement für die Integration von Gender Studies in die Forschung und Lehre der Freien Universität Berlin und ihre Verdienste zum Thema „Frauen und Entwicklung“ geehrt. Sie konzipierte beispielsweise die Vorlesungsreihe *Zur Rezeption feministischer Impulse im Wissenschaftsbetrieb* und wirkte an zahlreichen Publikationen mit. Ihr Engagement bei der Betreuung von Wissenschaftlern/innen in sämtlichen Qualifikationsphasen an der Freien Universität ist außerordentlich. Claudia von Braunmühl hat die feministische Frauenforschung ebenfalls in die Praxis tragen können. So war sie als development consultant für Einrichtungen wie beispielsweise die Heinrich Böll Stiftung aktiv. Ihre Tätigkeit als Wissenschaftlerin, die sie ohne Anstellung ausübt und die bisher durch den Titel Honorarprofessorin gewürdigt wurde, trägt deutlich zur Profilierung der Freien Universität im Bereich Geschlechterforschung bei. Claudia von Braunmühl wird mit dem Preisgeld die Veröffentlichung der von ihr organisierten Ringvorlesung *Etablierte Wissenschaft und feministische Theorie im Dialog* finanzieren.

Das 1999 am Universitätsklinikum Benjamin Franklin (UKBF) gegründete Projekt *S.I.G.N.A.L. – Interventionsprojekt gegen Gewalt gegen Frauen* hat zum Ziel, Frauen, die Opfer häuslicher Gewalt wurden, zu helfen. Gewalttaten gegen Frauen spielen sich im „sozialen Nahbereich“ ab. Viele der betroffenen Frauen müssen auf Grund körperlicher Verletzungen oder psychosomatischer Beschwerden ärztliche Hilfe in Anspruch nehmen. Somit spielen Einrichtungen des Gesundheitswesens, insbesondere die Erste Hilfe/Rettungsstelle, eine entscheidende Rolle bei der Aufdeckung von Gewalttaten und der Unterstützung von Frauen. Ein erster wichtiger Schritt dieses Projektes war die intensive Schulung der Pflegekräfte sowie der Ärztinnen und Ärzte im UKBF mit dem Ziel, den Umgang mit betroffenen Frauen zu verbessern, alte und neue Verletzungen gerichtsverwertbar zu dokumentieren sowie Hilfen durch Beratungsstellen und Frauenhäuser zu vermitteln. Dem Personal wird zudem Supervision angeboten. Das Projekt wird im Auftrag des Bundesfamilienministeriums wissenschaftlich begleitet. Mit dem Preisgeld wird das Projekt

S.I.G.N.A.L Materialien für die interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie seine weitere technische Ausstattung finanzieren.

Für das Jahr 2002 wurde der Margherita-von-Brentano-Preis vom 1. Juni bis 2. September ausgeschrieben. Der Frauenrat einigte sich sehr schnell darauf, den diesjährigen Preis der Lateinamerikanistin Renate Rott für ihr Lebenswerk zu verleihen, der Etablierung der Geschlechterforschung in der Lateinamerikaforschung und ihrer damit einhergehenden Förderung zahlreicher Nachwuchswissenschaftlerinnen bis hin zur Professur. Die Vergabe findet am 11. Dezember statt.

Mit einer gemeinsam von zentralem Frauenrat und zentraler Frauenbeauftragter herausgegebenen Broschüre wird die Freie Universität die bisherigen Projekte würdigen. In kurzen Selbstdarstellungen präsentieren die Preisträgerinnen ihre Projekte und skizzieren ihre durch das Preisgeld möglich gewordenen Aktivitäten. Vorworte der Vizepräsidentin Prof. Dr. Klann-Delius und der Präsidentin des Goethe-Institut Inter Nationes und Mitglied des FU-Kuratoriums Prof. Dr. Jutta Limbach leiten die Broschüre ein. Ein Essay von Prof. Dr. W. F. Hang würdigt die Namensgeberin und erste Vizepräsidentin Prof. Dr. Margherita von Brentano. Mit einer Liste von Kontaktadressen zu den neun Projekten und drei Belobigungen soll dem Gedanken der Vernetzung Rechnung getragen werden

Die Broschüre kann ab Dezember bei der zentralen Frauenbeauftragten bestellt werden, weitere Informationen zur Preisvergabe und der Kriterienkatalog zur Antragsstellung sind im Büro der zentralen Frauenbeauftragten erhältlich oder auf der Homepage www.frauenbeauftragte.fu-berlin.de.

9. Zur Arbeit der Frauenbeauftragten

Die Tätigkeit der Frauenbeauftragten besteht zu einem großen Teil aus Aufgaben, deren Rahmenbedingungen durch Bundes- und Ländergesetze geregelt sind. Die Novellierungen während des Berichtszeitraums wirkten sich direkt und indirekt sowohl auf die Wahrnehmung der Aufgaben aber auch auf die inhaltliche Gestaltung und Zielsetzung der Arbeit der Frauenbeauftragten aus. Gleichzeitig besteht eine wesentliche Aufgabe der Frauenbeauftragten darin, den Dialog zu Geschlechterfragen an der Hochschule anzuregen und ihn im öffentlichen Raum zu führen. Da an der Freien Universität ein großes Netzwerk von frauenpolitisch Interessierten und Engagierten besteht, wurden im Berichtszeitraum viele neue Entwicklungen angestoßen (vgl. auch Kapitel 5.4).

9.1 Gesetzesänderungen

Gesetze geben die Rahmenbedingungen vor zur Entwicklung von Instrumenten, Maßnahmen und Projekten zur Implementierung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Neben den spezifischen Richtlinien und Gesetzen zur Frauenförderung sind vor allem das Hochschulrahmengesetz (HRG) auf Bundesebene und das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) ausschlaggebend. Während des Berichtszeitraums wurden beide novelliert. Die Neuregelung des Hochschulrahmengesetzes zum wissenschaftlichen Mittelbau wird in den nächsten Jahren die Förderung von Frauen in der Qualifizierungsphase stark verändern und macht neben neu zu schaffenden Regelungen unter anderem eine Überarbeitung der Förderprogramme notwendig. Die 1999 erfolgte Novellierung von § 59 des Berliner Hochschulgesetzes, der die Rechte und Aufgaben der Frauenbeauftragten fasst, wurde im Herbst 2001 noch einmal nachgebessert.

9.1.1 Hochschulrahmengesetz

Die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes im Februar 2002 wurde von Bundesbildungsministerin Bulmahn als Hochschulreform deklariert, die insbesondere Frauen den Zugang zur Professur erleichtern und damit die Frauenquote in der Professorenschaft erhöhen soll. Interessensvertreterinnen und Frauenhochschulverbände sehen dies anders und beklagen, dass der derzeitige wissenschaftliche Nachwuchs die Reformen teuer bezahlt und die zu erwartende Partizipation von Frauen an den Professuren hinter den bisher erreichten Zahlen zurück bleibt (vgl. Kapitel 8.1).

Das mit der 5. Änderung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) neu eingeführte Konzept der Juniorprofessur und die festgeschriebenen Befristungsregelungen in § 57 a-d werfen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs erhebliche Probleme auf. Das BMBF verfolgt mit der Dienstrechtsreform das Ziel, bisherige Berufungshürden durch alternative Qualifizierungspfade abzubauen und mit der Einfüh-

rung der Juniorprofessur die Verkürzung der Qualifizierungsphase zu erreichen und den Zeitpunkt der Erstberufung herabzusetzen. Dementsprechend ließ beispielsweise die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten an deutschen Hochschulen (BuKoF) in ihrer Presseerklärung verlauten, sie stehe „grundsätzlich positiv zum Kernstück der Reform: der Ablösung des Modells wissenschaftlicher Assistenten mit persönlicher Abhängigkeit von einem Hochschullehrer durch unabhängige Juniorprofessorinnen und -professoren.“⁷

Doch allein die Abschaffung der Habilitation, die von Frauenvertretungen immer gefordert und unterstützt wurde, bedeutet nicht automatisch eine Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten für Frauen. Mit der Novelle streben Bund- und Länder eine Steigerung des Anteils an Professorinnen auf 20 % und eine 40%-ige Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Qualifizierungsprozesses bis 2005 an. Die Hochschulen wurden aufgefordert, 40 % der Juniorprofessuren – unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen.

Die ersten Besetzungsverfahren in den Pilotprojekten einzelner Hochschulen wiesen aber darauf hin, dass diese Zielsetzung nicht erreicht würde ohne verbindliche Vorgaben, wie sie unter anderem die BuKoF gefordert hatte.

„Die BuKoF fordert verbindliche Zielvorgaben für die Berücksichtigung von 50 % Frauen bei der Vergabe von Juniorprofessuren bzw. entsprechend der EU-Empfehlung mindestens 40 %, die von den Hochschulen eingehalten werden müssen. Wenn es nicht gelingt, durch entsprechende Verfahrensregelungen sicherzustellen, dass genügend Wissenschaftlerinnen Gelegenheit haben, an den hiermit verbundenen Chancen zu partizipieren, dann steht zu befürchten, dass das neue Modell der Juniorprofessur Frauen an den Hochschulen hinter das bisherige mühsam Erreichte zurückwerfen wird.“

So wurden in der Anlaufphase der Besetzung der Juniorprofessuren im nichtmedizinischen Bereich an einzelnen Universitäten Quoten erzielt, die unter dem Anteil von Frauen an den regulären Professuren lagen. Die Leitung der Freien Universität allerdings geht davon aus, dass hier eine 40%ige Einstellungsquote erreicht wird, wenn zum Jahresende die ersten Stellen besetzt werden.

Die neuen Befristungsregeln, die außerdem in der Novellierung des HRG enthalten waren, treffen Frauen der derzeitigen Generation wissenschaftlichen Nachwuchses härter noch als ihre männlichen Kollegen. Denn die bereits existierende strukturelle Benachteiligung von Frauen – schlechtere Förderung, mehr Teilzeit- und befristete Verträge aufgrund von Elternarbeit, härtere Qualifikationsanforderungen – führt dazu, dass sie häufiger zu der Zielgruppe gehören, die von den Befristungsregelungen betroffen sind. Ihre Aussichten auf eine Professur waren und sind bereits jetzt verhältnismäßig schlechter als die ihrer männlichen Kollegen. Die BuKoF zweifelte deshalb grundsätzlich den Sinn der zwangsweisen Befristung einer Beschäftigung an, zumal wenn die individuelle berufliche Entwicklung nicht der Qualifizierung auf eine

⁷ Presseerklärung der BuKoF anlässlich des Inkrafttretens der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes zur Reform der Personalstruktur vom 11.2.02.

Professur dient. Doch die vielen Einzelschicksale, die in Pressekampagnen diskutiert wurden, und die Stellungnahmen insbesondere des Wissenschaftlichen Mittelbaus (vgl. Wissenschaftlerinnen-Rundbrief 3/2001) führten nicht zu einer Nachbesserung der Neuregelung. Stattdessen wird die Umsetzung der Regelungen in Landesrecht die aufgeworfenen Probleme lösen müssen.

Vertreterinnen aus dem Forschungsgebiet Geschlechterforschung befürchten außerdem einen Rückschlag in der Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung, da für innovative Projekte weniger Ressourcen zur Verfügung stehen, und dass vielen Forschungsprojekten der Frauen- und Geschlechterforschung das Aus droht, da die Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung bisher vorwiegend durch befristete Arbeitsverhältnisse ermöglicht wird.

Der Wissenschaftsrat hatte mit den *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung* 1998 eine Bestandsaufnahme vorgelegt zur deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und wissenschaftlichen Führungspositionen und dabei Empfehlungen zur Verbesserung und Herstellung der Chancengleichheit ausgesprochen.

„Zugleich sollen für Männer und Frauen neue Perspektiven zu bisher praktizierten akademischen Karrieremustern eröffnet werden, die es beiden Geschlechtern erlauben, ein intensives Engagement für die Wissenschaft mit individuellen Lebensplanungen zu verbinden. [...]

Nach Auffassung des Wissenschaftsrates kann und sollte es in der gegenwärtigen Situation nicht darum gehen, eine Gleichstellung schematisch mit einer 50%igen Beteiligung beider Geschlechter zu postulieren und eine rigide Steuerung vorzunehmen. Vielmehr sollten alle Optionen in Wissenschaft und Forschung für beide Geschlechter offenstehen, um auf der Grundlage individueller Entscheidung eine Vielfalt von Studien- und Weiterqualifizierungswünschen, beruflicher Entwicklungsperspektiven und Lebensentwürfen zu ermöglichen.“ (S.9f)

Die bereits drei Jahre später erfolgte Normierung des Nachwuchswissenschaftlers durch das Hochschulrahmengesetz orientiert sich dagegen grundlegend an einer traditionell männlichen Karriereplanung und Elternarbeit ist nur innerhalb strikter Regelzeiten vorgesehen. Die Novellierung wird also erneut Sonderregelungen, Sonderprogramme und Einzelfallverhandlungen nach sich ziehen, was einem Gender Mainstreaming Ansatz wie ihn das BMBF zu vertreten hat, widerspricht. Gleichzeitig bleibt die Quotierung der Stellenbesetzung eine Empfehlung ohne die notwendigen verbindlichen Regelungen. Es steht daher zu befürchten, dass der Zwang zu einer strikt normierten Hochschullaufbahn weniger dazu führen wird, dass Frauen sich selbstbewusst für eine wissenschaftliche Qualifizierung entscheiden und anderes hinten anstellen, wie dies von Bulmahn intendiert ist, als vielmehr dazu, dass sie sich den erschwerten Bedingungen entziehen und sich, wie bereits jetzt vielfach zu beobachten, in die Familienarbeit zurückziehen. Das kann das unweigerliche Ende der Hochschulkarriere vieler hoch qualifizierter Frauen bedeuten, die nicht mehr in das jetzt vorgegebene straffe Zeitraster passen. Auch die aus der jetzigen Nachwuchsgeneration stammenden Wissenschaftlerinnen werden, wenn es ihnen nicht sofort gelingt berufen zu werden, mit den neuen Befristungsregeln in die Arbeitslosigkeit entlassen.

9.1.2 Berliner Hochschulgesetz

Die 1999 erfolgte Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes betraf die Neufassung des Paragraphen 59, der die Rechte und Aufgaben der Frauenbeauftragten regelt. Er wurde damals den veränderten Leitungsstrukturen der Hochschulen angepasst und stellte sicher, dass die Frauenbeauftragten ihre Aufgaben auch nach der Umsetzung der Erprobungsklausel im gleichen Umfang wie zuvor wahrnehmen konnten. Dabei wurde der Wortlaut – zum größten Teil unbeabsichtigt – so verändert, dass er eine Einschränkung der bisherigen Regelungen zur Folge hatte. Mit einer Nachbesserung bei der Novellierung 2001 wurde dies aufgehoben.

Die wichtigste Verbesserung war die Definition in Absatz (6), dass die Frauenbeauftragte eine Interessensvertretung von Frauen ist und daher bei allen die Frauen betreffenden Maßnahmen zu beteiligen ist und nicht, wie fälschlicherweise in der Novellierung neu formuliert, bei allen die Frauenförderung betreffenden Maßnahmen. Frauenfördermaßnahmen sind klar umrissen und stellen nur einen kleinen Teil des Arbeitsbereiches der Frauenbeauftragten dar, der von ihr zuerst die Kenntnis der Strukturen und Entwicklungen erfordert, um fundierte Analysen zu erstellen und gezielte Maßnahmen überhaupt erst zu erarbeiten. Die beiden weiteren Verbesserungen bezogen sich auf das Amt selbst und regelten die Freistellung und Aufwandsentschädigung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen und die Wahl, so dass es an den Berliner Hochschulen erneut möglich ist, Expertinnen für das Amt der zentralen Frauenbeauftragten zu gewinnen, die nicht bereits Angehörige der Hochschule sind.

In Umsetzung der Novellierung des HRG ist demnächst eine kleine Novellierung des BerIHG geplant. Damit erst sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Einrichtung der Juniorprofessuren gegeben, die zurzeit noch als C1- oder BAT Ib-Stellen eingerichtet werden. Diese Novellierung bedeutet in Folge die Abschaffung der C1-Stelle und bis 2005 auch der C2-Positionen. Eine große Novellierung, wie in den Koalitionsvereinbarungen vorgesehen, wird sich sicherlich noch hinziehen.

9.2 Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten

Die Novellierung des § 59 im Berliner Hochschulgesetz wurde im Mai 2002 in einem Rundschreiben der Freien Universität umgesetzt. Gleichzeitig regelt das Rundschreiben die Neufassung der Aufwandsentschädigung und Freistellung der dezentralen Frauenbeauftragten an der Freien Universität neu. Nach einem Schlüssel auf der Basis der Sollstrukturplanung der Fachbereiche erhalten die dezentralen Frauenbeauftragten anteilig der Größe ihres Bereiches eine Aufwandsentschädigung.

„Nebenberufliche Frauenbeauftragte, die in einem hauptberuflichen Beschäftigungsverhältnis zur Freien Universität Berlin stehen, können gem. § 59 Abs.10 BerIHG auf Antrag bis zur Hälfte ihrer Dienstaufgaben freigestellt werden. Für die Festlegung des jeweiligen Freistellungsumfanges wurde die Anzahl der zu vertretenden Mitglieder, die unterschiedliche Größe und Struktur der Bereiche sowie der hieraus resultierende Zeitaufwand für die Wahrnehmung des Amtes zugrundegelegt.“
(FU Rundschreiben Serie V, Nr. 03/02 vom 5.2.02)

Der Umfang der Freistellung von Dienstaufgaben fasst für die Fachbereiche 50 v. H., für die Zentraleinrichtungen Sprachlabor, Botanischer Garten und Botanisches Museum, Zentrale Universitätsverwaltung und die Universitätsbibliothek 25 v. H. Den übrigen Zentraleinrichtungen wie beispielsweise Zentrale Datenverarbeitung oder Studienberatung und Psychologische Beratung wird eine Freistellung von 10 v. H. gewährt. Neu geregelt wurde die Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten, die in einem unbefristeten Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen. Damit die angestrebte Zeit zur Wahrnehmung ihrer Amtsaufgaben gewährleistet ist, kann Frauenbeauftragten eine Arbeitszeiterhöhung bis zum Umfang einer vollen Stelle und die entsprechende Freistellung gewährt werden.

Studentische Frauenbeauftragte der Fachbereiche erhalten eine Aufwandsentschädigung von 80 Monatsstunden. Endgültig geregelt wurde in diesem Zusammenhang auch die Entschädigung einer Frauenbeauftragten, die bereits als Hilfskraft in einem Beschäftigungsverhältnis steht. Hier kann eine Aufstockung der Arbeitszeit auf bis zu 80 Monatsstunden vorgenommen werden, eine vollständige Freistellung ist allerdings nicht möglich.

Das Rundschreiben legt weiterhin fest, dass die Regelungen für die folgenden zwei Wahlperioden auf die Stellvertreterinnen der dezentralen nebenberuflichen Frauenbeauftragten ausgeweitet werden in Fachbereichen mit 40 und mehr Professuren im Sollstellenplan. Grundlage für die Entscheidung war der vermehrte Arbeitsaufwand in diesen Bereichen durch die absehbar hohe Zahl der in diesem Zeitraum wiederzubesetzenden Professuren. Ausgenommen von der Regelung ist die Reduzierung der Lehraufgaben bei Wissenschaftlerinnen. Diese kann nur den Frauenbeauftragten selbst gewährleistet werden, da für eine Reduzierung der Lehrverpflichtung für die Stellvertreterinnen keine Rechtsgrundlage gegeben ist und es einer Änderung der Lehrverpflichtungsverordnung bedarf.

Das FU Rundschreiben bildet den Abschluss der Verhandlungen, die dem AS-Beschluss vom 25.10.00 Rechnung tragen, dass das Präsidium für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen Sorge tragen möge.

9.3 Netzwerke an der Freien Universität

Offensives Networking wird als feministische Gegenstrategie zu verkrusteten, nepotistischen Strukturen empfohlen. Es ist aber auch Grundlage jeden (frauen-) politischen Engagements. Die Netzwerke, die sich an das Büro der Frauenbeauftragten angliedern, sind vorwiegend Arbeitsgruppen zur Vertiefung aktueller Arbeitsgebiete, die sich in unregelmäßigen Abständen und häufig abhängig von aktuellen Projekten treffen. Ausnahme ist das Habilitandinnennetzwerk, das 1998 von zwei Habilitandinnen gegründet wurde und dessen Organisation erst vor zwei Jahren dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten übertragen wurde.

9.3.1 Arbeitsgruppen von Frauen

Die Frauenbeauftragten arbeiten im Frauenbeauftragtenplenum zusammen, sagt § 24 der Frauenförderlinien der Freien Universität. Doch an einer Hochschule mit mehr als zwanzig Frauenbeauftragten genügt eine monatliche Sitzung nicht, um alle anstehenden Probleme und Projekte zu bearbeiten. Die Projektarbeit findet in Arbeitsgruppen statt, an denen vor allem Frauenbeauftragte, aber auch Expertinnen und Interessierte teilnehmen. Die Sitzungstermine werden individuell abgesprochen.

9.3.1.1 AG gegen sexuelle Belästigung

Die Arbeitsgruppe gegen sexuelle Belästigung besteht bereits seit annähernd zwanzig Jahren an der Freien Universität. Mit der Einführung des Amtes der Frauenbeauftragten entstand eine enge Zusammenarbeit und in den letzten Jahren lag die Geschäftsführung der AG im Büro der zentralen Frauenbeauftragten.

Die vorrangigste Aufgabe der AG ist die Betreuung von betroffenen Frauen und die Erarbeitung der besten Lösungsalternativen auf der Grundlage eines langjährigen Erfahrungsaustausches. Sowohl betroffene Frauen und auch Interessensvertretungen ihrer Wahl können sich zu Informationszwecken an die AG wenden, häufig werden sie zu Unterstützerinnen und Mitgliedern, um Strukturen zu schaffen, die sexuelle Belästigung verhindert.

Die Schaffung eines Arbeitsklimas, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz gewährleistet ist Aufgabe des Dienstherrn laut Beschäftigtenschutzgesetz. Ein solches Arbeitsklima an der Universität zu schaffen ist keine leichte Aufgabe, da sie aus vielen Arbeitsbereichen mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen besteht. Die häufigsten Fälle werden allerdings aus Betreuungssituationen zwischen männlichem Lehrpersonal und weiblichen Studierenden gemeldet. Das Betreuungsverhältnis leidet entschieden, wenn unerwünschte Aufmerksamkeiten mit eindeutiger Absicht formuliert werden. Sie steigern sich zum gravierenden Problem, wenn es sich zusätzlich um ein Abhängigkeitsverhältnis handelt, also bei der Ausstellung von Scheinen und Zwischenzeugnissen oder in Prüfungssituationen und bei Gutachten. Umfragen haben nicht nur ergeben, dass über 50 % der Frauen an Hochschulen sexuelle Belästigung schon mal erlebt haben, sondern dass einer der am häufigsten genannten Gründe, die wissenschaftliche Karriere nicht weiter zu verfolgen, bei Frauen sexuelle Belästigung ist. Gründe genug, an der Freien Universität Maßnahmen zu treffen, die eine Verbesserung des Lehr- und Arbeitsklimas bewirken.

Die Freie Universität hat sich im Rahmen des *TOTAL E-QUALITY Science Award* das Ziel gesetzt, die Situation zu verbessern. Die Arbeitsgruppe begleitet die Maßnahmen, um deren Wirksamkeit als Schutz für betroffene Frauen zu gewährleisten. Als erstes Projekt ist eine Tagung für Anfang des Jahres 2003 geplant, auf der sich Expertinnen über die Einführung und Wirkungsweise von Richtlinien zum Umgang mit sexueller Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen austauschen werden.

9.3.1.2 AG Universitätsfrauentag

Der jährliche Universitätsfrauentag (vgl. Kapitel 9.5) wird zwar vorwiegend vom Büro der zentralen Frauenbeauftragten organisiert, wäre aber nicht durchführbar ohne die Unterstützung durch weitere engagierte Frauen. In den letzten Jahren ging der Planung immer eine ausführliche Diskussion im Plenum der Frauenbeauftragten voraus, in der die Thematik und die Ziele des Tages festgelegt wurden. In der Arbeitsgruppe werden schließlich die Details besprochen.

Der Universitätsfrauentag 2000 wurde vorwiegend von den damaligen dezentralen Frauenbeauftragten der Fachbereiche Philosophie und Geisteswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften getragen. Sie hatten nicht nur das Thema Gender Mainstreaming mit Enthusiasmus im Plenum als Themenschwerpunkt präsentiert und vertreten, sondern brachten auch neue Veranstaltungsformen ein, wie die Info- und Praktikumsbörse für Studierende. Nach ersten Planungstreffen verlagerte sich die Zusammenarbeit sehr schnell auf Informationsaustausch via Internet und erst in den letzten Vorbereitungstagen war wieder verstärkte (wo)menpower gefordert (vgl. Kapitel 9.5.1).

Zur Vorbereitung des Universitätsfrauentages 2001 fand das Büro der zentralen Frauenbeauftragten insbesondere Unterstützung durch drei Praktikantinnen, die das Veranstaltungsmanagement nach Bereichen aufteilten und selbstständig bearbeiteten. Die Koordination in Arbeitssitzungen war daher unerlässlich um Erfahrungen auszutauschen, einen gemeinsamen Wissensstand zu erreichen und Planungsänderungen abzusprechen. Die Sitzungen boten vor allem auch den notwendigen Freiraum, Probleme zu besprechen und kreative Lösungen zu entwickeln (vgl. Kapitel 9.5.2).

Die Arbeitsgruppe zum Universitätsfrauentag 2002 konnte bereits nach wenigen Treffen die Grundlinien der Planung festlegen und die Organisation der einzelnen Events an das Büro der zentralen Frauenbeauftragten übergeben. In den letzten Planungswochen wurde das Büro erneut durch eine Praktikantin unterstützt. Der Universitätsfrauentag bündelte erfolgreich das bisherige praxisnahe Konzept des Unifrauentages, bestehend aus Workshops und Podiumsdiskussion, mit dem am nächsten Tag zum gleichen Thema stattfindenden Geschlechterforschungscolloquium (vgl. Kapitel 5.4 und 9.5.3)

9.3.1.3 AG Öffentlichkeitsarbeit

Im Seminar *Interessensvertretung und Integration* im Rahmen des Weiterbildungsprogramms für Frauenbeauftragte schlug die Seminarleiterin eine Verortung der eigenen Person im Hinblick auf Ziele und politische Arbeit vor. Diese Methode brachte ein Ergebnis hervor, welches die Moderatorin erheblich überraschte und die Teilnehmerinnen positiv bestärkte. Denn die Frage, ob die Teilnehmerinnen glaubten, Veränderungen bewirken zu können, wurde ohne Ausnahme mit den beiden höchsten Punktzahlen neun und zehn beantwortet. Frauenbeauftragte sind aber nicht nur hochgradig engagiert, sie sind auch selbstbewusst und durchsetzungsfähig und nicht zuletzt zielstrebig und kreativ. Häufig bearbeiten sie zusätzlich zu ihrer

verwalterischen Tätigkeit Schwerpunktthemen und können dort als Fachfrauen gezählt werden. Doch in der Öffentlichkeit ist das Image der Frauenbeauftragten oft genug mit Ressentiments behaftet.

Die Frauenbeauftragten der Freien Universität haben sich deshalb entschlossen, ihre Arbeit, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten stärker an die Öffentlichkeit zu bringen. Dazu wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die eine Broschüre erarbeitet, die Themengebiete präsentiert, welche an der Freien Universität Arbeitsschwerpunkte bilden, und deren frauenpolitische Ansätze darstellt. Die Autorinnen sind ausnahmslos Frauenbeauftragte der Freien Universität, die mit dem Ziel veröffentlichen, ihre Arbeit transparent zu machen und Informationen zu liefern, wo sinnvolle Arbeit geleistet werden kann, um die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu bewirken und Benachteiligungen von Frauen entgegen zu wirken. Die Broschüre wird im Frühjahr 2003 erscheinen. Die Arbeitsgruppe befasst sich auch mit weiteren Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit. Monatliche Informationsblätter wie etwa von den Frauenbeauftragten der Humanmedizin oder eine eigene Homepage, wie inzwischen von der Frauenbeauftragten des Botanischen Gartens/Botanisches Museum eingerichtet, sind erste Schritte in die Öffentlichkeit, die zukünftig systematisch weiterentwickelt werden.

9.3.1.4 AG Professionalisierung von Frauenbeauftragten

„Die Erwartungen an die Frauenbeauftragte sind hoch, die ihr zur Verfügung stehenden Machtmittel jedoch bescheiden. Ihr wird schlicht der Verfassungsauftrag des Grundgesetzes auf die schmalen Schultern geladen“

so Jutta Limbach in ihrem Aufsatz *Die Frauenbeauftragte in Theorie und Praxis*.⁸ Empirische Studien bezeichnen den Berufsstand Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als die aktivsten Trägerinnen der gleichstellungsorientierten Personalpolitik derzeit im öffentlichen Dienst.

Die Freie Universität hat bereits früh damit begonnen, die Arbeit der Frauenbeauftragten durch ein spezifisches Weiterbildungsprogramm zu erleichtern. Es reicht von den grundlegenden Kenntnissen der eigenen Rechte, der Verfahrensverläufe und Handlungsmöglichkeiten über Arbeitstechniken wie Öffentlichkeitsarbeit, Computerkenntnisse oder Zeitmanagement bis hin zu den sogenannten personal skills wie Rhetorik, Vortragstechnik oder Verhandlungstraining. Doch ist dies wirklich ausreichend, um das Amt einer Frauenbeauftragten zu erfüllen? Die Politologin Holland-Cunz konzentriert diese Frage auf das Berufsbild selbst und dessen Professionalisierung:

„Frauenbeauftragung [könnte] als die Professionalisierung eines >ethischen Ideals< der Gleichstellungsarbeit und der Demokratisierung der Gesellschaft interpretiert werden. Frauenbeauftragung braucht Fachwissen und kollegiale Fehlerkontrolle und organisiert ein spezifisches gesellschaftliches Problem, den Geschlechterkonflikt (im Sinne Rottleuthners), ihr

⁸In: Naumann, B./Baer,S (Hg.): *frauen und recht – women and law*. In *figurationen*. Jg. 2000, Heft 1. S.86.

fehlen jedoch die einheitliche Ausbildung, die Distanz zur Klientin, die Kontrolle über den Berufszugang und ein jenseits von Gruppenzielen angesiedeltes Berufsethos.“⁹

An der Freien Universität hat sich eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich die Professionalisierung der Frauenbeauftragten in Berlin und Brandenburg zum Ziel gesetzt hat. Aufbauend auf den Erfahrungen neu gewählter Frauenbeauftragter und langjähriger etablierter Amtsinhaberinnen und den Ergebnissen aus den eigenen Weiterbildungsseminaren wurde ein Katalog von berufsspezifischen Qualifikationen, die für die erfolgreiche Ausübung des Amtes einer Frauenbeauftragten notwendig sind, zusammengestellt. Ziel des Projektes ist ein Weiterbildungslehrgang, der einer äusserst heterogenen Personengruppe variable Module anbietet, um sich einzuarbeiten, fortzubilden und neue Wege zu eröffnen.

Das Projekt Professionalisierung verfolgt zwei Hauptziele. Es trägt den Institutionen Rechnung, die in ihrer Frauenbeauftragten eine kompetente Gender-Beraterin finden, die den Bereich mit ihrem Wissen unterstützt und das gemeinsame Ziel der Gleichstellung trägt. Und es greift das während des Amtes erreichte Erfahrungswissen auf und gibt ihm eine Zertifizierung, die Qualifikationen von Frauenbeauftragten für anschließende Berufs- und Karrierewege dokumentiert. Das Projekt ist bisher so weit, dass ein Trainingsprogramm erstellt wurde und bedarf nun einer Finanzierungsförderung zur Umsetzung. Hier ist insbesondere an eine Förderung aus EU-Mitteln gedacht.

9.3.1.5 AG Kinderbetreuung

Die Arbeitsgruppe Kinderbetreuung existiert seit 1992. Mitglieder sind die Vertreter/innen der FU-Kita, der Elterninitiative FUniMäuse, des Personalrates, des Studentenwerks und die zentrale Frauenbeauftragte. Sie finden zusammen, um Problemstellungen an der Schnittstelle Familien- und Universitätsalltag zu regeln, die noch immer vorwiegend von Frauen zu lösen sind. Ziel ist die Verbesserung der Vereinbarung von Studium beziehungsweise Beruf und Kinderbetreuung. Nachdem 1998/99 in sehr intensiver Zusammenarbeit zum einen der Verbleib der Kita an der Freien Universität gesichert wurde, zum anderen die Halbierung der Platzzahl verhindert werden konnte, ist jetzt eine Zeit der relativen Ruhe eingeleitet und die Mitglieder treffen sich bei vergnüglichen Anlässen wie die 25-Jahrfeier der FU-Kita.

Die Vereinbarung von Familienarbeit und Berufstätigkeit entwickelt sich verstärkt zu einem Thema, das als Querschnittsaufgabe im Personalmanagement verankert ist. Im März wurde daher das Projekt *Audit Familiengerechte Hochschule* von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung in Kooperation mit der Universität Trier, speziell der dortigen BWL-Professur mit Schwerpunkt „Arbeit-Personal-Organisation“ angestoßen. Ein externes Team evaluiert die Hochschulen und entwickelt Empfehlungen zur Entlastung von Eltern, flexibleren Gestaltung von Verordnungen, zum Aufbau von Betreuungsangeboten und zur Sensibilisierung von Funktionsträgern/innen. Die Arbeitsgruppe Kinderbetreuung wird im Zuge der Gender-

⁹ Holland-Cunz, B.: *Trennendes und Verbindendes*. In: Wrangel, U. (u.a.): *Frauenbeauftragte – Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes*. 1998. S. 86.

Mainstreaming-Debatte an der Freien Universität die Möglichkeiten, die ein solcher Ansatz im Personalmanagement eröffnet, diskutieren.

9.3.2 Habilitierende Frauen vernetzen sich

Die Habilitation ist noch trotz Einführung der Juniorprofessur die nachgefragte Qualifikation für eine ordentliche Professur an deutschen Hochschulen. Der Anteil von Frauen, die nach der Promotion diesen Karriereweg einschlagen, liegt immer noch deutlich unterhalb dem der Männer. Neben den spezifischen Schwierigkeiten, wie zum Beispiel der zeitlichen Überschneidung von Habilitation und Familiengründung, erfordern Rahmenbedingungen wie die Finanzierung oder die Verortung in der eigenen Fachkultur und die Suche nach Gutachtern/innen einen Erfahrungsaustausch, der im Habilitandinnennetzwerk gewährleistet ist. Gleichzeitig bietet die Teilnahme der Frauenbeauftragten einen direkten Informationsaustausch über aktuelle hochschulpolitische Entwicklungen.

Die Zahl der Promotionen von Frauen stieg in den letzten Jahren kontinuierlich an. Diesen steht aber eine geringe Zahl von Habilitandinnen gegenüber, die ihre wissenschaftliche Forschung fortsetzen. Die spezifisch Frauen treffende Situation der Mehrfachbelastung von Familiengründung, Finanzierungsunsicherheit und wissenschaftlicher Qualifizierung schreckt bereits viele Frauen im Vorfeld ab. Gleichzeitig berichten andere von den Schwierigkeiten, die sich aus den Anforderungen der wissenschaftlichen Qualifizierung, basierend auf einer traditionell männlichen Biographie, ergeben. Einzelkämpfertum, Mobilität, Flexibilität und unbegrenzte Zeitreservoirs sind Auswüchse eines bundesdeutschen Wissenschaftsbetriebes, die nur erreicht werden können, wenn im privaten Bereich eine Stütze vorhanden ist, die eine völlige Konzentration auf die Karriere ermöglicht. Dieses Konzept ist heutigen Zeiten nicht angemessen und produziert jungdynamische Wissenschaftler, die nach kurzer Zeit ausgebrannt sind oder vor einem riesigen Scherbenhaufen im Privatleben stehen. Abgesehen davon ist es aufgrund der traditionellen Rollenverteilung frauenfeindlich.

Die Förderung von Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere lässt viel zu wünschen übrig. Betreuer/innen bieten häufig nur eine mangelnde Unterstützung, die sich oft genug in einer deutlichen Bevorzugung männlicher Kollegen zeigt. Das notwendige Prestige, das über Forschungszwischenergebnisse und Veröffentlichungen sowie durch Kontakte zu Fachvertretern/innen hergestellt wird, hat direkte Auswirkungen auf die Finanzierung über Qualifizierungsstellen oder Stipendien. Auch hier verschärft sich die Situation für Frauen, die nach einer Mutterschafts- und Erziehungspause wieder Anknüpfungspunkte suchen. Die Anbindung an die Institute, die insbesondere für Stipendiatinnen und „Sonstige“ schwierig ist und der fehlende Informationsaustausch sowohl auf wissenschaftlichem Gebiet wie auch zu den Rahmenbedingungen belasten nicht nur das eigene Selbstvertrauen, sondern erschweren das Projekt Habilitation erheblich.

Das Habilitandinnennetzwerk bietet die Möglichkeit, sich über existierende Förderungsmöglichkeiten für Frauen zu informieren und auszutauschen. Im Berichtszeitraum referierte die zentrale Frauenbeauftragte auf den Treffen unter anderem über das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit und das geplante Mentoring-Programm an der Freien Universität. Es wurde diskutiert über die Einführung der Juniorprofessur und die Frage: Lohnt es sich noch zu habilitieren?

9.4 Landesweite Netzwerke

Die Berliner Hochschulen haben in den vergangenen Jahren große Strukturveränderungen erlebt. Die Arbeit der Frauenbeauftragten hat sich dieser Entwicklung angepasst. So mussten neue Ziele gesteckt werden, Projekte ins Leben gerufen und Maßnahmen entwickelt werden. Zusätzlich zu den bestehenden Netzwerken wie der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten und der Arbeitsgemeinschaft für Geschlechterforschung, hat sich eine temporäre Arbeitsgruppe Zielvereinbarungen gebildet, welche dieses neue Steuerungsinstrument an den Hochschulen auf seine Tauglichkeit zur Förderung der Chancengleichheit geprüft hat.

9.4.1 Landes- und Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen sind organisiert in der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten, kurz LaKoF. Ihre drei gewählten Sprecherinnen bzw. stellvertretende Sprecherinnen vertreten die Frauenbeauftragten bei gemeinsamen politischen Projekten und Interessen und in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF), zu der sich alle Frauenbeauftragten deutscher Hochschulen zusammengeschlossen haben. Beide Netzwerke veranstalten jährlich Fachtagungen zu aktuellen Themen.

Im Jahr 2001 war die Fachtagung der LaKoF gleichzeitig eine Jubiläumsfeier, denn zehn Jahre zuvor, am 10. Juli 1991, hatten sich die Frauenbeauftragten zur ersten konstituierenden Sitzung zusammengefunden. Die Abendveranstaltung wurde eröffnet von der Sprecherin Heidi Degethoff de Campos (Technische Universität), die als Festrednerin Prof. Dr. Jutta Limbach begrüßte. Diese hielt einen stimmungsvollen Vortrag zu den Aspekten des Frauenbeauftragtendaseins in Theorie und Praxis, der im Publikum viel Beifall fand (veröffentlicht im Wissenschaftlerinnenrundbrief Nr. 1/2001, vgl. auch Kapitel 9.6).

Anlässlich des Jubiläums erstellte das Büro der Frauenbeauftragten der Freien Universität die Broschüre, *10 Jahre LaKoF – erfolgreich und unverzichtbar*, die auf der Basis von Einzeltexten aller Berliner Frauenbeauftragten an Hochschulen die Erfolge der vergangenen Arbeit dokumentiert und die Anforderungen der Zukunft skizziert.

Das erste Kapitel *Ein Blick zurück nach vorn* beinhaltet Artikel zu den Frauenförderinstrumenten, die während der vergangenen zehn Jahre an den Hochschulen etabliert wurden. Ausgehend von den anfänglichen Schwierigkeiten der Verankerung von den Aufgaben und Rechten der Frauenbeauftragten, rücken sehr

schnell die Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die in Berlin teilweise aus Sonderprogrammen des Bundes in die Haushalte der Hochschulen fest übernommen wurden, in den Vordergrund der Thematik. Artikel zu den modernen Steuerungsinstrumenten, die gerade in den letzten Jahren die Förderungspolitik dominiert haben beschließen die Kommentierung der Entwicklung, die anlässlich eines solchen Jubiläums in ihrer gesamten Fülle deutlich wird und für die Berliner Hochschulen ein durchaus erfolgreiches Zeugnis ausstellt. Im zweiten Kapitel gehen die amtierenden Frauenbeauftragten der dreizehn in Berlin existierenden Hochschulen auf die Bestrebungen zur Förderung der Chancengleichheit an ihrer jeweiligen Hochschule ein. Dabei zeigt die Darstellung von Personalstatistiken, wie unterschiedlich die Partizipation von Frauen und Männern noch immer gelagert ist und weist somit die Aufgabe für die nächsten Jahre zu. Gleichzeitig werden in den Texten Projekte beschrieben, die einen Fundus an Information und Erfahrungswissen für die Förderung von Frauen an Hochschulen bieten. Nicht zuletzt wird in der Broschüre deutlich, dass die enge Vernetzung der Frauenbeauftragten ein wichtiger Aspekt für den Erfolg ihrer Arbeit darstellt. Die Broschüre kann im Büro der zentralen Frauenbeauftragten bestellt werden.

Zur Illustration der in Berlin geleisteten Arbeit hatten die Frauenbeauftragten der Hochschulen für die Festveranstaltung außerdem Stellwände gestaltet, die jede Hochschule in ihrer eigenen Entwicklung dokumentierten. Die Freie Universität verwendete als Hintergrund für Statistiken und Datenmaterial eine Collage von Plakaten und Flugblättern, die sich in zehn Jahren in den Archiven angesammelt hatten. Der Eindruck der Collage gestaltete sich derart positiv, dass sie für weitere öffentliche Auftritte abfotografiert und als großformatiges Plakat gedruckt wurde. Am nächsten Tag diskutierten gemeinsam mit Vertretern der Hochschulleitung die Frauenbeauftragten der UdK, der FHW und der FUB mit dem Fachpublikum die Bedeutung des Prädikats *TOTAL E-QUALITY Science Award* für die Frauenförderung und die Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF) setzt sich zusammen aus allen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Ihre Mitgliederversammlung wählt den Vorstand und die Sprecherinnen der Kommissionen, die sich um die aktuellen Belange kümmern. Die Jahrestagungen dienen dazu, dass alle Mitglieder hier miteinander in Kontakt treten und sich fortbilden über Themen, die aufgrund der europäischen und bundesdeutschen Bildungspolitik aktuell sind. Wie zum Beispiel die Tagung *Wissenschaft – Organisation – Gleichstellung* im September 2002, die neue Ansätze zu einer geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung in Wissenschaft und im wissenschaftsunterstützenden Bereich aufzeigte. Die derzeit acht Kommissionen der BuKoF arbeiten zu speziellen Themenbereichen wie beispielsweise zu Frauenförderung an Klinika, Fachhochschulen oder Künstlerischen Hochschulen, zu Personalstrukturen oder zu Entgeltdiskriminierung. Die 10. Fachtagung der Kommission zu Frauenförderung an Fachhochschulen fand im Juni in Berlin statt zu *Gender Mainstreaming im Prozess der Modernisierung der Fachhochschulen*. Weitere Informationen unter www.bukof.de.

9.4.2 AG Zielvereinbarungen

Die AG Zielvereinbarungen gründete sich im Dezember 2001. Ziel der Arbeitsgruppe war, grundsätzliche Überlegungen zu dem Themenbereich Zielvereinbarungen als ein Instrument der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (vgl. Kapitel 7.1.1) auszutauschen und die Ergebnisse der Diskussionen in einer Handreichung festzuhalten.

An der fast monatlich stattfindenden Arbeitsgruppe beteiligt waren Planer/innen und Frauenbeauftragte der vier Universitäten Berlins sowie Vertreterinnen der Senatsverwaltung für Wissenschaft und der Senatsverwaltung Frauen. Zusätzlich wurde eine Referentin verpflichtet, die die einführenden wissenschaftlichen Vorträge hielt, Arbeitsmaterialien erstellte, die Ergebnisse nachbereitete und zusammenfasste sowie für die Konzeption und wissenschaftliche Bearbeitung des Handbuchs verantwortlich war.

Während in der ersten Sitzung allgemein über die Definition von Zielvereinbarungen und die Klärung von Begriffen diskutiert wurde, waren die Schwerpunkte in den folgenden drei Sitzungen zu Zielvereinbarungen themenspezifisch gewählt und ermöglichten die vertiefende Analyse

- der Gestaltung von Zielvereinbarungen und Zielvereinbarungsverhandlungen,
- des Stellenwerts von Analysen, Indikatoren und Maßnahmen,
- der Zielvereinbarungen im Kontext zu anderen Instrumenten der Chancengleichheit von Frauen und Controlling.

Die Diskussionen innerhalb der Arbeitsgruppe verliefen zum Teil äußerst kontrovers. Insbesondere differierten die Meinungen zur Umsetzung der Chancengleichheit über Zielvereinbarungen zwischen den Frauenbeauftragten und den Planern/innen. Im Ergebnis ist die Arbeitsgruppe jedoch als Erfolg zu bezeichnen, da über den gemeinsamen Kommunikationsprozess Zielvereinbarungen im Kontext mit anderen Steuerungsinstrumenten als notwendiges Instrument der Chancengleichheit deutlich wurde. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe sind in dem Buch *Zielvereinbarungen und Gleichstellung – ein Handbuch* zusammengefasst, das im November 2002 erscheinen wird und über das Büro der zentralen Frauenbeauftragten erhältlich ist.

9.4.3 Arbeitsgemeinschaft Frauen- und Geschlechterforschung: afg berlin

Die Arbeitsgemeinschaft wurde bereits im März 2000 gegründet (vgl. 4. Bericht, Kapitel 1.1.2) und schließt alle Institute zu Frauen- und Geschlechterforschung an Berliner Hochschulen mit ein. Die afg berlin hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Forschungsk Kooperation der Berliner Institute zur Frauen- und Geschlechterforschung zu fördern und gemeinsame Forschungsprojekte zu entwickeln beziehungsweise zu unterstützen. Im Mittelpunkt steht die Entwicklung übergreifender Forschungsschwerpunkte und die Abstimmung von Lehrprogrammen und Studienschwerpunkten. Die Studien- und Qualifizierungsangebote an den Berliner Hochschulen sind vielfältig und vielseitig. In der afg berlin werden Aufbau- und Gradu-

iertenstudiengänge diskutiert, die enge Verknüpfungspunkte bieten zu Entwicklungszielen wie die Steigerung der Internationalisierung und den Einsatz neuer Medien an.

9.5 Die Universitätsfrauentage

Mittlerweile sind sie schon zur Tradition geworden und aus der Arbeit der Frauenbeauftragten nicht mehr wegzudenken, die alljährlich im Herbst stattfindenden Universitätsfrauentage. Einen ganzen Tag lang beschäftigen sich Geschlechterforscherinnen, Frauenbeauftragte, frauenpolitisch Engagierte und Interessierte mit einem aktuellen Thema und beleuchten es von den verschiedensten Blickwinkeln. Dabei steht im Vordergrund die Frage nach den Verknüpfungen zur Hochschulentwicklung und den dabei erwarteten Verbesserungen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern.

9.5.1 Frauen unter den Sternen Europas

Der Universitätsfrauentag 2000, *Frauen unter den Sternen Europas*, gliederte sich ein in die zahlreichen anderen an der Freien Universität stattfindenden Veranstaltungen im Europajahr. Hier stand das Konzept der Geschlechtergerechtigkeit im Mittelpunkt des Interesses, das mit dem im Amsterdamer Vertrag verankerten Gender Mainstreaming in Institutionen und Organisationen erfolgreich umgesetzt werden soll.

Die Hauptveranstaltung des Tages, die abendliche Podiumsdiskussion begann deshalb mit der Frage, ob Gender Mainstreaming ein für die Universität anwendbares Konzept bietet. Die Reaktionen zeigten vor allem den großen Diskussionsbedarf, den das Konzept hervorruft, denn im Vergleich zu den herkömmlichen Frauenfördermaßnahmen wird es auch von frauenpolitisch engagierten Expertinnen kritisch betrachtet. Die Kritik wendet sich insbesondere gegen die Verschleierung des grundsätzlichen Anrechtes auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Loslösung von spezifischer Frauenförderung zugunsten eines allgegenwärtigen Konzeptes, dessen Umsetzung von vielen als unrealistisch eingeschätzt wird, weshalb ein Absenken der Fördermittel zur Verbesserung der Gleichberechtigung insgesamt zu befürchten ist. Andere stehen der augenscheinlich unkritischen, nur das biologische Geschlecht hinterfragenden Intention des Konzeptes ablehnend gegenüber. Ähnlich den früheren Debatten um die Frauenquote stoßen hier die Argumente für eine auf Einzelsituationen zugeschnittene Chancengleichheit gegen jene einer ausgleichenden Beseitigung der strukturellen Benachteiligung von Frauen. Trotz der stürmischen Diskussionen zwischen Podium und Publikum konnte auf der Ebene des pragmatischen Alltagshandelns Einigkeit erzielt werden bei der zukünftigen Umsetzung des Konzeptes Gender Mainstreaming. In wesentlichen Bereichen wie zum Beispiel den Einstellungsvorgängen werden bereits heute Anstrengungen unternommen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern sicherzustellen. An der Freien Universität beispielsweise wird vor der Freigabe einer Professur geprüft, inwieweit die ausgeschriebene Stelle zur Chancengleichheit beitragen wird (vgl. Kapitel 2.3.1).

Der Universitätsfrauentag enthielt noch viele weitere Attraktionen, nicht zuletzt die Auftaktsveranstaltung, mit der die Besucherinnen begrüßt wurden: Die Kunsthistorikerinnen Kristine Patz und Nicola Suthor hatten einen amüsanten Vortrag zu bieten mit *Ikonologischen Überlegungen zum Raub der Europa*. Die mythologische Gestalt, die auch die Einladungskarten und Programmhinweise illustrierte, bot den beiden Wissenschaftlerinnen die unterschiedlichsten Anknüpfungspunkte, mit denen sie ihr Nicht-Fachpublikum begeisterten. Die danach stattfindenden Workshops zogen ihrer Intention gemäß ein spezifisches Unipublikum an. Wie Gender Mainstreaming in der Verwaltung wirkt und wirken kann stand im Mittelpunkt des Workshops *Europäische Verwaltungen und deutsche Erfahrungen – wie können Frauen Gender Mainstreaming nutzen?* Ausgehend von den Erfahrungen im Bereich der Entwicklungspolitik, wo Gender Mainstreaming bereits Ende der Achtziger Jahre implementiert wurde, diskutierten die Teilnehmerinnen intensiv über die Möglichkeit der Übertragung des Konzeptes auf die (Re-) Organisation der Universitätsverwaltung. Im Workshop *Wer? Wie? Wo? – Europäische Fördermittel* ließen sich vor allem Nachwuchswissenschaftlerinnen die aktuellen Entwicklungen in der europäischen Forschungsförderung erläutern. Dabei entspannen sich Diskussionen über die von der EU geförderten Forschungsinhalte. Der Workshop *Wohin in Europa? – Austauschprogramme Sokrates und Daad* wandte sich gezielt an das studentische Publikum, erreichte aber entgegen den Erwartungen nur eine geringe Teilnehmerinnenzahl. Diesen allerdings wurden sehr ausführliche Informationen geboten.

Zum ersten Mal und sehr erfolgreich fand begleitend zu den Diskussionsveranstaltungen eine Informations- und Praktikabörse statt. Während des gesamten Nachmittages erstreckte sich über die Fläche der Empore des Henry-Ford-Baus ein messeähnlicher Rundgang mit zwanzig Ausstellerinnen, die den interessierten Studentinnen Informationen, persönliche Gespräche und Praktikumsstellen anboten. Berliner Frauenunternehmen und -projekte luden neben dem Europäischen Büro für Projektberatung, dem Deutschen Akademikerinnenbund und einigen politischen Stiftungen zum Kennenlernen ein. Die Freie Universität war unter anderem mit einem Stand des *career service* vertreten, die in der Zeit nach dem Universitätsfrauentag eine Nachfragesteigerung in ihrem Büro feststellten und somit den positiven Eindruck, den die Ausstellerinnen bereits am Tag selbst formuliert hatten, bestätigten.

9.5.2 KarriereChancenGleichheit

Der Universitätsfrauentag im November 2001 fokussierte sich auf das Modethema Neue Medien und verfolgte das Ziel, Frauen in dieser Welt der Macher und Überflieger sichtbar zu machen. Die Diskussionsveranstaltungen am Nachmittag und Abend boten hier ein breites Spektrum von Experten/innen, während das Ziel der gleichzeitig stattfindenden Informations- und Praktikumsbörse, Studentinnen einen Einstieg in die sich schnell verändernde Berufswelt zu bieten, durch den kurz zuvor einsetzenden Einbruch der New Economy stark beeinträchtigt wurde.

Die Veranstaltung wurde eröffnet von der Berliner Künstlerin Sandra Becker, die für ihre Videoperformances bereits mit mehreren Preisen ausgezeichnet worden ist. Sandra Becker führte einem neugierigen

und offenen Publikum ihre Videoperformance *remote – verse* vor, die aus einer Mischung aus experimentellen Bildern, Takt und Tanz, eine konzentrierte und spannende Atmosphäre schaffte. Im anschließenden Gespräch mit dem Publikum erläuterte sie ihre Arbeit mit Videokamera, Rechner und Fotoapparat, ihre Motivation und ihre Erfahrungen. Als Frau in der Medienkunst stellte sie bei sich selbst und ihren wenigen Kolleginnen einen sehr eigenen Umgang mit den Medien fest, der sich im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen oft erst zögerlicher, dann aber freier und spielerischer äußert. Zusätzlich zu der Performance, die am Abend für die Besucher/innen der Podiumsdiskussion noch einmal wiederholt wurde, gestaltete Sandra Becker den Cafébereich mit Einzelbildern – abfotografierten Einstellungen ihrer Videos – zu einem in geometrische Formen unterteilten Raum.

Der Nachmittag bot eine Fülle von Möglichkeiten, sich in Workshops über den Einsatz der neuen Medien an der Universität und die von ihnen ausgehenden Veränderungen zu informieren oder sich in kurzen Präsentationen über neue Tätigkeitsfelder im IT und Multimediabereich Eindrücke zu verschaffen. Zwei Workshops beschäftigten sich mit dem Einsatz der Neuen Medien in der Lehre, mit der einerseits sich permanent weiterentwickelnden Textverarbeitung und den erweiterten Möglichkeiten durch Internetrecherche und andererseits mit dem Einsatz von Lernmaterialien und dem Stand der pädagogischen Diskussion zur Lehre mit dem Internet. Hinzu kamen Präsentationen zum Einsatz von Power Point oder zum Projekt Virtuelle Hochschule Bayern und Vorträge über Multimediaprojekte in der Forschung, wie das Projekt zur Orientierung in virtuellen Welten am Beispiel Neukölln des psychologischen Instituts oder die virtuelle Rezensionszeitschrift *QuerellesNet* der Zentraleinrichtung Frauen- und Geschlechterforschung. Ein weiterer Workshop beschäftigte sich mit der Entwicklung der Berufswelt und neu entstandenen Tätigkeitsfeldern, an den wiederum Präsentationen von Unternehmerinnen und Unternehmern anschlossen, die Eindrücke ihrer Arbeit vermittelten, beispielsweise in Informationsdesign oder multimediale Unternehmensformen.

Das abendliche Podium wurde eröffnet mit einem Vortrag der damaligen Senatorin für Wirtschaft und Technologie, Freifrau von Friesen, die insbesondere auf die Situation von Berliner Frauen in der New Economy einging. Der Vortrag setzte Impulse für die anschließende Podiumsdiskussion, die eine Mischung aus Managern/innen, Geschlechterforscherinnen und Politikerinnen zusammenbrachte und somit eine Vielfalt an Betrachtungsweisen bot zu der Fragestellung, ob es eine Chancengleichheit in der Welt der Neuen Medien gibt. Allerdings entwickelte die Diskussion sehr schnell einen gemeinsamen Blick auf die Situation: Insbesondere Frauen ergreifen gerne die im Zuge der technischen Entwicklung entstehenden „Mischberufe“, die häufig eine hohe kommunikative und organisatorische Kompetenz verlangen. Doch in der Aneignung neuer Technologien reagieren sie deutlich zögerlicher als Männer, erwerben dadurch weniger Fähigkeiten und unterschätzen die tatsächlich erreichten Qualifikationen sehr leicht. Ein verstärktes Angebot von Schulungsmaßnahmen kann hier nur zum Teil Veränderungen bewirken, die vielmehr an einen Habituswandel zu knüpfen wären.

9.5.3 Frauen & Finanzen

Im Jahr 2002 wurde das bisherige Konzept des Universitätsfrauentages gekoppelt mit dem Colloquium zur Geschlechterforschung *Lust an Differenzen* (vgl. Kapitel 5.4) Über zwei Tage hinweg stand das Thema *Frauen und Finanzen* im Mittelpunkt der Veranstaltungen.

Beginnend mit dem Filmklassiker *Die Bankiersfrau* mit Romy Schneider von 1980 und einer anschließenden Filmbesprechung bot der Universitätsfrauentag im Anschluss die gewohnte Breite an Workshops. Im Vordergrund stand dabei mit zwei Workshops das Thema Altersvorsorge, das insbesondere heute an Brisanz gewonnen hat. Die Podiumsdiskussion *Im Fluss des Geldes – mit oder gegen den Strom schwimmen?* wurde von Fachfrauen aus dem harten Berufsfeld Finanzen beherrscht. Hervorragend moderiert von Dr. Weidenfeld, Ressortleiterin des Wirtschaftsressorts beim *Tagespiegel* schilderten die Vorsitzende des Vereins Aktionärinnen e.V. Anneliese Hieke und die Mitgründerin der Frauenbank Angelika Huber Szenen aus der Finanzwelt, die häufig zur Belustigung des Publikums beitragen. Dennoch gestaltete die Diskussion sich kritisch hinsichtlich der Frage von Maßnahmen und Politikanliegen, die von den Geschlechterforscherinnen Prof. Dr. Gather und Regina Frey mit aktuellen Ergebnissen von Forschungsprojekten gestützt wurden. Das Colloquium *Frauen – Macht – Geld* griff am nächsten Tag einige der Diskussionspunkte auf. Nach einem einführenden Vortrag zum Verhältnis von Frauen und Geschlecht wendeten sich die Teilnehmerinnen konkreten feministisch-ökonomischen Konzepten zu. Der Nachmittag wurde von Geisteswissenschaftlerinnen dominiert und endete mit dem eher amüsanten Vortrag über *Die Verona-Maschine*.

9.6 Wissenschaftlerinnenrundbrief

Die Freie Universität mit rund 55.000 Mitgliedern, die auf Dutzende Bereiche, Institute und Einrichtungen verteilt sind, stellt eine große Herausforderung an die Öffentlichkeitsarbeit der Frauenbeauftragten, wie sie § 59 (4) des Berliner Hochschulgesetzes vorsieht. In den Berichtsjahren hat sich dabei die Herausgabe des Wissenschaftlerinnenrundbriefes erfolgreich bewährt, da er mit geringem Aufwand ein hohes Maß an Information flächendeckend verbreitet. Die inhaltliche Mischung des Rundbriefes aus Berichten und Kommentaren zu tagespolitischem Geschehen und wissenschaftlichen Artikeln und Vorträgen fand ungewöhnlich hohen Anklang, was nicht zuletzt den engagierten Autorinnen und Autoren der verschiedensten Fachrichtungen zu verdanken war. Der dreimal jährlich herausgegebene Wissenschaftlerinnenrundbrief kombiniert tagespolitisches Geschehen, Kommentare und wissenschaftliche Essays und stellt somit einen Fundus an Informationen und Netzwerken bereit ohne dabei seine ursprüngliche Funktion, über die Tätigkeiten der Frauenbeauftragten zu berichten, aus den Augen zu verlieren.

Er ist zu einem Forum avanciert, das zwar immer noch Informationen liefert zu den aktuellen Entwicklungen und Projekten an der Freien Universität, wie zuletzt beispielsweise zum Girl's Day, vor allem aber wird er getragen von Kommentaren frauenpolitisch engagierter Autorinnen zu Themen wie Gesetzesänderungen im Hochschulbereich, Neuregelung der Elternzeit oder den Veränderungen durch Steuerungs-

strumente auf die Frauenförderung. Hinzu kommt die Veröffentlichung von Vorträgen, die im Rahmen von Veranstaltungen wie der Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises gehalten werden oder auf den Colloquien zur Geschlechterforschung. Gleichzeitig ist es mehrmals gelungen interessante Artikel von Autorinnen, die nicht Mitglied der Freien Universität waren zu veröffentlichen, zum Beispiel zur Karriereplanung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Der Rundbrief bietet nicht nur praktische Informationen zum Beispiel zu Datenbanken oder Arbeitsgruppen, er liefert auch einen Eindruck über die Persönlichkeiten, Interessen und Forschungsgebiete der engagierten Frauen, die sich für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern an der Freien Universität einsetzen. Damit bietet er eine gelungene Darstellung der vielfältigen Aspekte des frauenpolitischen Engagements, das an der Freien Universität einen hohen Stellenwert einnimmt

9.7 Informationsarbeit

Das Büro der Frauenbeauftragten hat in den vergangenen Jahren große Anstrengungen unternommen, die Informationsarbeit zu verbessern. Neben dem Wissenschaftlerinnenrundbrief und einer Reihe von Broschüren zu gegebenen Anlässen gehört im Zeitalter der Informationstechnologie auch eine eigene Homepage. Seit November 2002 sind unter *www.frauenbeauftragte.fu-berlin.de* umfangreiche und aktuelle Informationen zu allen Frauen, Frauenförderung und Geschlechterforschung sowie die Tätigkeiten der Frauenbeauftragten betreffenden Bereichen abzurufen. In schlichtem Design folgt sie dem Ziel, eine leichte Handhabung zu garantieren.

Der Kopf der Seite enthält neben wenigen graphischen Elementen eine horizontale Menüleiste mit den Themenfeldern Allgemeines, Aktivitäten, Aktuelles, Frauenförderung, Geschlechterforschung und Publikationen, die sich jeweils zu einem vertikalen Untermenü öffnen. Die so zu erreichenden Seiten enthalten kurze erläuternde Artikel zum Thema und an ihrem Ende weiterführende Links, die eine vertiefende detaillierte Informationsabfrage ermöglichen. Neben dem Aspekt, die Arbeit der Frauenbeauftragten durch den problemlosen Einblick auch in ältere Statistiken und Publikationen transparent zu machen, war es das Ziel, die unterschiedlichen Ansprüche von Usern/innen zu bedienen, das heißt eine Homepage zu konstruieren, die das aktuelle Geschehen schnell zugänglich macht, die Bandbreite der an der Freien Universität vorhandenen Tätigkeiten verdeutlicht und sie in einen adäquaten Sinnzusammenhang stellt und gleichzeitig allen bereits engagierten Mitgliedern der Universität einen schnellen Zugriff auf kurzfristig benötigte Informationen zu gewährleisten. So sind viele wichtige Texte wie etwa die Frauenförderrichtlinien der Freien Universität aber auch Publikationen wie die Wissenschaftlerinnenrundbriefe oder die Berichte der zentralen Frauenbeauftragten als pdf-Datei verfügbar.

10. Berichte der dezentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität

An der Freien Universität arbeiten mehr als vierzig Frauenbeauftragte und stellvertretende Frauenbeauftragte. Sie sind teilweise bereits seit zehn Jahren im Amt, wie beispielsweise in den Fachbereichen Humanmedizin und Politologie, teilweise bewältigen sie die Arbeit als frisch gewählte Amtsinhaberinnen erst seit erstem April 2002, wie im Fachbereich Geowissenschaften, dem ZI John-F.-Kennedy-Institut oder der Zentraleinrichtung Datenverarbeitung (ZEDAT). Sie alle sind für ihren Bereich Ansprechpartnerinnen zur Verbesserung der Chancengleichheit und präsentieren im folgenden Kapitel ihre Analysen zu deren Entwicklung, ihren Erfolgen und Versäumnissen in der Frauenförderung.

10.1 FB Humanmedizin

Seit 1992 arbeiten Renate Tonnes als Frauenbeauftragte und Marianne Peters als stellvertretende Frauenbeauftragte am Fachbereich Humanmedizin. In der Veröffentlichung *Rückblick – Ausblick: 1992 – 2002* haben wir *Eine Bilanz der Frauenbeauftragten des Fachbereichs Humanmedizin Universitätsklinikum Benjamin Franklin der Freien Universität Berlin* für die vergangenen zehn Jahre vorgelegt.

Am Fachbereich Humanmedizin sind mit Stand Mai 2001 noch 5168 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt, obwohl die Gesamtanzahl der Beschäftigten sich in den letzten 10 Jahren aufgrund von Sparauflagen reduziert hat. Von den 5168 Beschäftigten sind 3617 Frauen, das sind 70%. Die Gesamtzahl der Studierenden beträgt insgesamt 8427, davon 4638 Frauen, das sind 55%. Der Bereich der Einstellungs- und Umsetzungsverfahren nimmt einen großen Raum in der Arbeit der Frauenbeauftragten ein, doch er ist nur die Spitze des Eisberges. Denn Frauenförderung beginnt nicht erst beim Einstellungsvorgang. In den letzten Jahren ist eine deutliche Veränderung der Aufgabengebiete mit stark wachsendem Arbeitsaufwand zu verzeichnen.

Zur Durchsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages ist die kontinuierliche Begleitung der Gremien und Kommissionen eine notwendige Arbeitsvoraussetzung. Dazu gehören u. a. der Fachbereichsrat, die Finanz- und Wirtschaftskommission, Berufungskommissionen, Institutsräte, das Plenum der Frauenbeauftragten der FU, die Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenvertreterinnen des Landes Berlin und der Arbeitskreis Frauenvertreterinnen und Frauenbeauftragte in Krankenhäusern und Klinika des Landes Berlin.

Die Frauenbeauftragten müssen daher über sämtliche Kommissionen, Einrichtungen und Gremien ihres Bereichs unterrichtet sein, um mögliche Frauenfördermaßnahmen anzumahnen oder für die Berücksichtigung von Frauen einzutreten. Das bedeutet nicht nur die Teilnahme, sondern auch eine umfassende Vor- und Nachbereitung von Sitzungen. Die Rolle als Beraterin in allgemeinen Diskussionen wie auch in der anschließenden Projektarbeit ist angemessen wahrzunehmen. Voraussetzung dafür ist die fundierte Kenntnis bereits bestehender oder sich aktuell entwickelnder Maßnahmen zur Frauenförderung sowie entsprechende Ideen zu ihrer Anwendung. Wir haben uns nicht nur innerhalb der Freien Universität und des Fachbereichs Humanmedizin vernetzt, wir arbeiten auch in regionalen und überregionalen Netzwerken.

Ein großes Spektrum der Arbeit liegt in der Beratung von Frauen. Für insgesamt 8255 Frauen sind wir an unserem Fachbereich Ansprechpartnerinnen. Diese Beratungen umfassen Unstimmigkeiten z.B. mit Vorgesetzten oder Mitarbeitern/innen, Mutterschutz- und Erziehungsurlaub, sexuelle Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt, Mobbing oder Beratung zur Karriereplanung zum weiteren Berufsverlauf. Wir geben Auskunft zu rechtlichen Regelungen und verweisen auf weiterführende Beratungsmöglichkeiten.

Bis 1998 hatten wir durchschnittlich im Jahr 800 Stellenausschreibungen zu bearbeiten. Die vom Senat geforderten Sparvorgaben haben zu drastischen Einsparungen bei den Stellenbesetzungen geführt. Derzeit werden nur noch Stellen ausgeschrieben und besetzt, die sich aus der zwingenden Notwendigkeit der Krankenversorgung sowie Lehre und Forschung ergeben. Jetziger Schwerpunkt unserer Arbeit liegt im Bereich „soziale- und personelle Maßnahmen“. Dazu gehören u. a. Umsetzungen, fürsorgerische Gespräche, Ermahnungen, Abmahnungen, Attestauflagen, Arbeitsunfähigkeiten, Krankschreibungen, Fehl- und Schlechtleistungen, Kündigungen usw. Die Privatisierung einzelner Bereiche des FB Humanmedizin hat den Beratungsbedarf bei allen Statusgruppen der Mitarbeiterinnen und der Studentinnen erheblich verstärkt.

Zusätzlich steht im Universitätsklinikum Benjamin Franklin ein so genannter Generationswechsel der Professoren/innen an. Es werden in den nächsten 2 Jahren ca. 18 Professuren neu zu besetzen sein. Dies erfordert und verlangt einen großen Arbeitsaufwand der Frauenbeauftragten, die sicherstellen müssen, dass qualifizierte Frauen sich bewerben und bei gleicher Qualifikation auch berufen werden. Weiterer wichtiger Beratungsbedarf bei Mitarbeiterinnen und Studentinnen ist die Auskunft zur beruflichen Entwicklungsmöglichkeit, Weiterbildung, berufliche Veränderung bis hin zur Karriereplanung.

Im Fachbereich Humanmedizin sind im Gegensatz zur Freien Universität keine Vertretungsmittel für Mutterschafts- und Erziehungsurlaub (Elternzeit) im Haushalt ausgewiesen. Die seit 1996 vom Senat festgelegten Sparmaßnahmen für den Fachbereich werden zum großen Teil durch Kürzungen bzw. Nichtbereitstellung der Vertretungsmittel des Mutterschafts- und Erziehungsurlaubes (Elternzeit) erbracht.

Das führt zu starken personellen Engpässen in vielen Bereichen. Wir befürchten, dass aus diesen Gründen zukünftig Frauen nicht mehr eingestellt werden, obwohl der Hochschulergänzungsvertrag § 9 *Förderung von Frauen in der Wissenschaft* die ausdrückliche Sicherstellung der vertretungsweisen Wahrnehmung vorsieht.

Mit dem *Dritten Gesetz zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes* hat der Gesetzgeber eine Erweiterung der Gestaltungsmöglichkeiten von Eltern bei der Betreuung ihrer Kinder geschaffen. Auch das „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ fördert Teilzeitarbeit stärker als bisher. Diesen gesetzlichen Vorgaben muss auch der Fachbereich Humanmedizin zukünftig, trotz aller Sparmaßnahmen, Rechnung tragen.

Um dem Sicherheitsbedürfnis der Frauen Rechnung zu tragen, müssen regelmäßig in den Wintermonaten Gespräche mit der Haus- und Grundstücksverwaltung zur Verbesserung schlecht beleuchteter Wege auf dem Gelände des UKBF während der dunklen Jahreszeit besprochen werden. In diesem Bereich konnten in Zusammenarbeit mit der Haus- und Grundstücksverwaltung einige Verbesserungen erreicht werden.

Unser Arbeitsschwerpunkt wird auch zukünftig in der Frauenförderung im Wissenschaftsbereich sowie in der Verwaltung liegen. Zusätzlich wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein weiteres Arbeitsfeld mit der Aufgabe, sich für Vertretungsmittel, flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit einzusetzen, sein. „Gender Mainstreaming“ wird zukünftiger weiterer Schwerpunkt sein. Auch die Personalpolitik des Fachbereiches Humanmedizin wird sich daran orientieren müssen und den 1998 aufgestellten Frauenförderplan an die neuen Richtlinien des „Gender Mainstreaming Prinzips“ anpassen.

Wichtiges Ziel für die nächsten zwei Jahre ist, das sog. „Anreizsystem“ der FU auch in unseren Fachbereich zu integrieren. Beim Anreizsystem handelt es sich um eine formelgebundene Vergabe von Mitteln, die sich quantitativ an der Förderung von Wissenschaftlerinnen orientiert. Das heißt: Fachbereiche, die Frauen fördern, bekommen mehr Geld. Im Rückblick zeigt sich, dass mit dem Anreizsystem der FU die kontinuierliche Förderung von Wissenschaftlerinnen tatsächlich belohnt wurde.

Für die Amtszeit 2002 bis 2004 planen wir für den Fachbereich Humanmedizin eine eigene Homepage zu erstellen, die über die Arbeit der Frauenbeauftragten und über frauenspezifische Themen informiert. Neben den Gesetzeshinweisen wird diese Homepage interessante Links und einen Informationsaustausch anbieten. Eine von uns zusätzlich eingerichtete Datenbank soll Auskunft über wichtige Adressen von Frauen, Vereinen, Selbsthilfegruppen, Organisationen u. v. m. geben. Ein Gästebuch bietet die Möglichkeit zum Austausch von Fragen und Antworten.

Renate Tonnes, Frauenbeauftragte,
Marianne Peters, stellvertretende Frauenbeauftragte

10.2 FB Veterinärmedizin

Am Fachbereich Veterinärmedizin sind ca. 84 % der Studierenden Frauen. Der Anteil an Professorinnen und wissenschaftlichen Assistentinnen widerspiegelt ein umgekehrtes Verhältnis. Es ist eine Unterrepräsentanz von habilitierten Frauen am Fachbereich zu erkennen. Erste Erfolge konnten aber im Berichtszeitraum verzeichnet werden.

Dies gilt besonders für die Berufungen in den vergangenen Jahren. Von 1999 bis 2002 wurde an zwei Frauen der Ruf auf eine C4-Professur erteilt, wobei für eine Berufung die Verhandlungen noch nicht abgeschlossen sind. Zwei weitere Frauen erhielten eine C3-Professur und ein männlicher Bewerber erhielt den Ruf auf eine C4-Professur, welchen er letztendlich nicht annahm.

Auch bei den Habilitationen können wir auf eine positive Bilanz im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum zurückblicken. Noch 1999 war unter den drei am Fachbereich abgeschlossenen Habilitationen nur eine Frau (33 %). Im darauf folgenden Jahr 2000 habilitierten sich zwei Frauen bei insgesamt fünf Habilitationen (40 %). 2001 waren es von vier Habilitationen zwei Frauen (50 %) und 2002 haben sich bisher schon zwei Frauen und ein Mann habilitiert. Damit schließt der Fachbereich langsam die Lücke zu den Promotionen. Dort liegt der Anteil von Frauen bei 63 % im Jahr 2001.

Im Rahmen der Zielvereinbarungen 2002 wurde ein Werkvertrag für die Studie *Frauenförderung in der Veterinärmedizin* ausgeschrieben. Das Projekt dient der Analyse von Gründen für die Stagnation bei den Bewerberinnenzahlen auf Habilitationsstellen und soll geeignete Maßnahmen für deren Überwindung entwickeln. Von den 15 C1-Stellen am Fachbereich Veterinärmedizin sind 8 mit Frauen besetzt. Davon haben 3 Frauen die Habilitation abgeschlossen und ein Habilitationsverfahren ist eröffnet. In der nächsten Zeit müssen C1-Stellen mit Frauen besetzt werden, damit die positive Entwicklung eine echte Trendwende kennzeichnet.

Monika Herzog, Frauenbeauftragte

10.3 FB Rechtswissenschaft

Der Zeitraum der letzten zwei Jahre umfasste am Fachbereich Rechtswissenschaft einige Veränderungen in der Frauenförderung. Erstmals wurde eine sehr erfolgreiche Ringvorlesung zur Geschlechterforschung in den Rechtswissenschaften durchgeführt und der Fachbereich verpflichtete sich in den Zielvereinbarungsverhandlungen, eine Profilstelle für Geschlechterforschung einzurichten. Doch einschneidende Änderungen in der Personalpolitik blieben aus, weshalb der Fachbereich auch weiterhin im FU-internen Ranking ganz weit hinten steht.

Meine Amtszeit als dezentrale Frauenbeauftragte am Fachbereich Rechtswissenschaft begann im Wintersemester 2000/2001 mit einer Premiere, der Durchführung einer Ringvorlesung zum Thema *Recht und Geschlecht: – Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz*. Die inhaltliche Konzeption übernahm Dr. Ute Mager, die Organisation - meine Amtsvorgängerin Julie Linnert-Epple. Dank deren Engagement wurde die Ringvorlesung ein großer Erfolg und war für Studierende der Rechtswissenschaft, juristisches Fachpublikum und Interessierte anderer Disziplinen gleichermaßen interessant. Eine ähnlich intensive Auseinandersetzung mit den vielfältigen Aspekten der Gleichheitsfrage hatte bisher an unserem Fachbereich nicht stattgefunden.

Aufgrund des Erfolgs der Ringvorlesung entstand die Idee, den Ansatz der Geschlechterforschung dauerhafter am Fachbereich zu etablieren. In den Zielvereinbarungen 2001 wurde dem Fachbereich daher die Ausschreibung einer C2 Profil-Stelle zur Frauen- und Geschlechterforschung angeboten – ein Angebot, welches zunächst ignoriert, dann aber akzeptiert wurde. Im Sommer 2001 wurde die Stelle als C2-Stelle für Bürgerliches Recht und Frauen- und Geschlechterforschung ausgeschrieben, eine Neuausschreibung zum Thema Privatrecht und Frauen- und Geschlechterforschung folgte, um den Kreis potentieller Bewerber/innen zu erweitern. Im Bereich des Zivilrechts herrscht infolge einiger Emeritierungen und fehlender Neubesetzungen von Professuren ein solch akuter Mangel an Lehrkräften, dass eine Besetzung der Stelle auch zur Gewährleistung der Lehre im Pflichtfachbereich wünschenswert wäre. Die Besetzung lässt bis heute auf sich warten – keine der Bewerberinnen überzeugte die professoralen Mitglieder der zuständigen wissenschaftlichen Einrichtung Zivilrecht in beiden Bereichen der Ausschreibung. Die Beurteilung der Qualifikation der Bewerberinnen im Bereich der Geschlechterforschung erscheint zwar nur durch ein externes Gutachten möglich, welches aber nicht eingeholt wurde. Der erfolgreiche Abschluss des Verfahrens kann nach meiner Auffassung nur noch durch Einsetzung einer Auswahlkommission gewährleistet werden.

Der Ablauf des Verfahrens führt deutlich vor Augen, wie verknöchert die Fachkultur der Rechtswissenschaft noch ist – und mit wie viel Misstrauen und Widerständen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die juristische Fragestellungen mit dem Ansatz der Geschlechterforschung verbinden, konfrontiert werden. Im Bereich der Rechtswissenschaft haftet diesem Forschungsansatz – zumindest an unserem Fachbereich – noch immer der Ruf der Unseriosität an, infolgedessen wollen junge Juristinnen und Juristen mit dem Ziel einer wissenschaftlichen Karriere an der Hochschule sich größtenteils mit diesem Ruf auch nicht "beflecken". In anderen europäischen Ländern ist dies schon anders, und die Geschlechterforschung im juristischen Bereich ein etablierter Forschungs- und Studienbereich. So weit muss der Blick jedoch nicht neidvoll schweifen – auch an deutschen Hochschulen weht inzwischen ein anderer Wind. Die Besetzung der Stelle wird ohne Zweifel eine Bereicherung des Angebots des Fachbereichs darstellen.

Im einzigen Berufungsverfahren meiner Amtszeit – der Professur für Bürgerliches Recht, Steuer- und Bilanzrecht – wurde eine Frau auf den (leider nur) dritten Platz der Berufungsliste gesetzt. Mit der Emeri-

tierung von Prof. Dr. Limbach beträgt die Frauenquote in der Gruppe der Professoren so wieder 0 %. Als "Produzent" von wissenschaftlichem Nachwuchs war der Fachbereich aber sehr aktiv – in den Jahren 2000 und 2001 fanden 78 Promotionsverfahren statt (28 Frauen, 50 Männer), sowie drei Habilitationsverfahren (eine Frau, zwei Männer). Dieser erfreuliche Trend der Habilitationen setzte sich im Jahr 2002 mit zwei weiteren Habilitationen von Frauen fort.

In Erfüllung des Frauenförderplanes wurde weiterhin die Einrichtung eines Kinderbetreuungsraumes am Fachbereich auf den Weg gebracht. Seine Eröffnung wird voraussichtlich im Wintersemester 2002/03 stattfinden. Der neue Frauenförderplan des Fachbereichs wird derzeit erarbeitet.

Maria Wersig, Frauenbeauftragte

10.4 FB Wirtschaftswissenschaft

Der Beginn unserer Amtszeit im April 2000 war gekennzeichnet von der Einarbeitung in die großen und kleinen Verwaltungstätigkeiten, die für die nebenberufliche Frauenbeauftragte den größten Teil ihrer Arbeitszeit einnehmen. Mit den zur Verfügung stehenden vierzig Monatsstunden werden größere Projekte erst möglich, wenn in den verwaltungslastigen Alltag eine gewisse Routine eingekehrt ist. Im Sommer 2001 engagierten wir uns dann somit fachbereichsübergreifend für die Vorbereitung des Unifrauentages, bei dem erstmalig eine Jobbörse angeboten wurde.

Sieht man sich die Statistik unseres Fachbereichs von 1999 an, erkennt man, wie leider auch in all den Jahren davor, die große Differenz zwischen männlichen und weiblichen PromovendInnen (75 % : 25 %) und HabilitandInnen (60 % : 40 %). Die Anteile von Frauen und Männern bei den AbsolventInnen dagegen sind fast gleich hoch (59 % : 41 %). Trotzdem ließ uns das dafür aus dem Anreizsystem zurückfließende Geld erstmals über genügend finanzielle Mittel für Frauenförderprojekte verfügen. Wir hielten eine Versammlung der Frauen des Fachbereiches ab und einigten uns über die Mittelverwendung. Nach Absprache engagierten wir drei Werkvertragsnehmerinnen, die mit uns zusammen einen Infopool erstellten, der speziell Frauen am Fachbereich die Möglichkeit des Kommunikations- und Informationsaustauschs via Internet gibt, und eine Praktika- und Stellenbörse beinhaltet. Seit Anfang des Jahres 2002 ist der Infopool unter der Adresse <http://www.wiviss.fu-berlin.de/infopool> nutzbar. Einen Link gibt es auch auf der Homepage des Fachbereichs.

Um den Reiz für Frauen, zu habilitieren oder zu promovieren, zu erhöhen dient das Geld unter anderem der Möglichkeit Druckkostenzuschüsse für die etwaige Arbeit zu beantragen. Auch hier ist diese Möglichkeit bereits drei Frauen zunutze geworden. Die Zuschüsse wurden am Anfang der Amtszeit unserer Nachfolgerinnen im April 2002 bewilligt und ausgezahlt.

Die in den Zielvereinbarungen von 2000 und 2001 festgelegten Punkte zur Frauenförderung und zur Gleichstellung von Frauen z. B. die Erhöhung des Frauenanteils bei Neubesetzungen im Mittelbau und bei Professuren, sowie Auf- und Ausbau des Frauenforschungsschwerpunktes in der BWL und Ringvorlesungen haben wir auch nicht aus den Augen verloren und sehen darin die Chance, die Institute und speziell die Professoren immer wieder darauf zu stoßen diese auch umzusetzen. Ob sich der Anteil der Einstellungen von Frauen an den Instituten erhöht hat lässt sich zahlenmäßig von uns leider nicht belegen, da unsere Verwaltung einen anderen Punkt, nämlich die getrenntgeschlechtliche Datenerfassung, noch nicht durchgesetzt hat. Der Eindruck bei Einstellungsgesprächen und die später erfolgten Einstellungen sind jedoch aus unserer Sicht nicht zu kritisieren. Es lässt sich jedoch nicht übersehen, dass der wissenschaftliche Nachwuchs noch immer sehr männlich dominiert ist und auch die Berufung einer weiteren Professorin leider noch nicht erfolgt ist. Ein Erfolg war die Einführung eines Frauentutoriums für Wirtschaftsinformatik im Grundstudium, das speziell auf Frauen abgestimmt den Lehrstoff vermittelt.

Im Großen und Ganzen können wir auf eine zufrieden stellende Bilanz unserer Amtszeit zurückschauen und unseren Nachfolgerinnen noch viele Ansatzpunkte für ihre weitere Arbeit geben.

Laurissa Mühlich, ehemalige Frauenbeauftragte

Rebecca Schönenbach, ehemalige stellvertretende Frauenbeauftragte

10.5 FB Politik- und Sozialwissenschaften

Am FB Politik- und Sozialwissenschaft wird die Arbeit der Frauenbeauftragten von einem Frauengremium begleitet, in dem sich Vertreterinnen aller Gruppen und Institute regelmäßig treffen und Initiativen koordinieren. Das Engagement der Fachbereichsmitglieder schlägt sich darin nieder, dass schon mehrfach Personen mit dem Margherita-von-Brentano-Preis gewürdigt wurden. Schwerpunkt der Frauenförderung ist neben der Etablierung der Genderforschung eindeutig die Nachwuchsförderung, die laut Statistik bislang noch erhebliche Unterschiede in den einzelnen Instituten aufweist.

Die Erhöhung des Anteils von Frauen ist das Hauptanliegen in Stellenbesetzungsverfahren. Die formalen Regeln zur Beteiligung der Frauenbeauftragten werden im Allgemeinen eingehalten. In den Berufungskommissionen und als Gutachterinnen werden Frauen beteiligt. Auch die Anfrage bei der Datenbank der *ZE Habilitierte Wissenschaftlerinnen in Deutschland* wird genutzt

Die Sichtung und Bewertung der Ergebnisse der Nachwuchsqualifikation ist dabei von großer Bedeutung. Die Frauenbeauftragten werteten die Daten der Promovierenden (1995-99) aus. Diese Daten legen die Annahme nahe, dass es in den Instituten sehr unterschiedliche Fachkulturen gibt. Der Anteil der Promovendinnen, gemessen an der Gesamtzahl der Promovierenden, liegt beim Institut für Ethnologie mit über-

ragenden 58,8 % am höchsten, gefolgt von 32,9 % am Otto-Suhr-Institut, 27,5 % am Institut für Soziologie und erstaunlich niedrigen 13,3 % am Institut für Publizistik und Kommunikationswissenschaft.

Bei den Habilitandinnen ist in diesem Jahr ein großer Fortschritt zu vermelden: von den 9 erfolgreich abgeschlossenen Habilitationsverfahren waren 5 von Frauen! Das entspricht einem Anteil von 55 %! Der durchschnittliche Anteil der weiblichen Habilitierenden lag im Zeitraum 1991 bis 2000 beim Institut für Ethnologie wiederum mit 28,6 % am höchsten, gefolgt von 21,6 % am Institut für Soziologie und 21,1 % am OSI. Am Institut für Publizistik und Kommunikationswissenschaft habilitierte sich im gesamten Zeitraum keine einzige Frau. Dies hat sich erfreulicherweise geändert: In diesem Jahr war eine der Habilitandinnen vom Institut für Publizistik und Kommunikationswissenschaft, die vier anderen Frauen vom OSI. Bei der Besetzung von Professuren gehört das Institut für Ethnologie unter dem Gesichtspunkt des Frauenanteils zum stärksten Bereich des gesamten Fachbereichs: Der derzeitige Anteil liegt bei 33 % – eine Zahl, die bei der geringen absoluten Zahl der drei Professuren positiv hervorzuheben ist. Der Anteil liegt beim Institut für Soziologie bei 20 %, beim Institut für Publizistik bei 13,3 % und sank bis zum Jahresende beim OSI auf nur noch 8,3 %. Diese niedrige Quote, die anzeigt, dass der Generationenwechsel unter Ausschluss der Frauen stattfand, wurde erst zum Jahresende gestoppt. Auf die Professur „Politik Lateinamerikas“ wurde eine Frau berufen und auch die Teilzeitprofessur wurde nach langwierigen Verhandlungen wieder besetzt. Damit liegt der Anteil am OSI derzeit bei 4 von 26 Professuren, das heißt 15 %. Es zeichnet sich eine steigende Tendenz ab, weil einige der männlichen Hochschullehrer ausscheiden und sich allein deshalb das Verhältnis verschiebt.

Darüber hinaus ist ein wesentlicher Schwerpunkt, Genderpositionen in der Lehre einen Ort zu geben. Um dies sinnvoll zu bewerkstelligen, gibt es seit Jahren am OSI Initiativen für die Verankerung einer Professur „Politikwissenschaftliche Genderforschung“ und am Institut für Soziologie wird für eine Verbesserung der völlig unterausgestatteten Position des wissenschaftlichen Mittelbaus gestritten. Bei der zunehmend eingeeengten Stellenausstattung sind die Programme zur Nachwuchsförderung und Chancengleichheit für Frauen von großer Bedeutung. Der Fachbereich begründet regelmäßig Forderungen nach Stellen und ist darin auch relativ erfolgreich.

Die Situation der Mitarbeiterinnen in Verwaltung, Sekretariaten und Bibliotheken war und ist geprägt durch die Umstrukturierung des Fachbereichs. Die Neustrukturierung der Tätigkeiten und Dienstleistungen betrifft vornehmlich Frauen: die Veränderungen finden bislang keinen Niederschlag in verbesserten Eingruppierungen, der Umbau findet zurzeit fast gänzlich als (Stellen-)Abbau statt. Es wird großes Engagement erfordern, die rechtlichen Spielräume, die sich die EU-Entscheidungen eröffnen, zu nutzen.

Im universitätsweiten Ranking belegt das Fach Politikwissenschaft einen mittleren Wert in der Frauenförderung. Die Mittel aus dem Anreizsystem zur Frauenförderung wurden auf Vorschlag von Frauenbeauftragter und Frauengremium und auf Beschluss des Dekanats für frauenfördernde Maßnahmen verwandt.

Im Jahr 2000 wurden die Mittel aus dem Anreizsystem denjenigen Hochschullehrer/-innen zugewiesen, die in besonders erfolgreicher Weise Nachwuchswissenschaftlerinnen zur erfolgreichen Promotion führten. Im Mai 2001 veranstalteten Wissenschaftlerinnen des Fachbereichs eine Tagung zum Thema „Gender Politik Wissenschaft. Aktuelle Herausforderungen und neue Perspektiven“ mit internationaler Beteiligung. Aus dem Bereich des Instituts für Soziologie wurde eine Tagung *New Life Patterns* kofinanziert.

Zu unserer großen Freude wurde der Margherita-von-Brentano-Preis bereits mehrfach wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen aus dem Institut für Politische Wissenschaft zuerkannt. 1997 wurde der Preis der „Interdisziplinären Frauenforschungsgruppe Mahn- und Gedenkstätte Ravensbrück – FU Berlin“ verliehen. 1999 wurde die Initiative der Redaktionsgruppe der am OSI gegründeten und herausgegebenen Zeitschrift für Politikwissenschaft mit feministischer Schwerpunktsetzung, der *femina politica*, durch die Verleihung des Preises gewürdigt. Im Jahre 2001 ging der Preis an Prof. Dr. Claudia von Braunmühl, die sich in innovativer Weise um das Thema „Frauen und Entwicklung“ sowie um die Umsetzung feministischer Impulse im Wissenschaftsbetrieb verdient gemacht hat.

Barbara Strobel, Frauenbeauftragte

10.6 FB Philosophie und Geisteswissenschaften

Die Arbeit der Frauenbeauftragten am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften ist durch die Zusammenfassung von acht Instituten sowohl eine sehr abwechslungsreiche aber auch unterschiedlich schwierige. Es wurde uns sehr schnell deutlich, dass es unbedingt Not tut, die einzelnen Steuerungsinstrumente wie Zielvereinbarungen, Frauenförderplan und Leistungsmittel miteinander zu verzahnen.

Der prozentuale Frauenanteil unter den Studierenden reicht von überraschenden 33 % in der Philosophie bis zu 81 % in der Romanistik, im Allgemeinen liegt der Frauenanteil unter den Studierenden jedoch deutlich über 50 %. Umso unbefriedigender ist die Situation bei den Beschäftigten. Während der Anteil der Frauen auf den Bat IIa Stellen noch annähernd den Absolventenzahlen entspricht – oft sind dies ja auch Teilzeitstellen – sind bereits auf den C1- und C2-Stellen Frauen deutlich unterrepräsentiert. Noch auffälliger wird dieses Missverhältnis bei den unbefristeten Professuren. Dementsprechend lag in dieser Amtsperiode der Schwerpunkt der Arbeit ohne Zweifel auf der Beteiligung an den zwölf Berufungskommissionen, bei denen mittlerweile in sieben Fällen Rufe ergangen sind, unter ihnen immerhin drei an Frauen. Die Erwartung für die anderen Verfahren ist allerdings leider nicht so positiv. Die Arbeit in den Kommissionen gestaltete sich entsprechend der Vielfältigkeit unseres Fachbereiches sehr unterschiedlich, von bereitwilliger Zusammenarbeit bis hin zu öffentlichen Anfeindungen. Trotz der Vorgaben des Akademischen Senats und verbalen Bekenntnissen blieb es immer die Aufgabe der dezentralen Frauenbeauftragten, nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Die Kommissionen reagierten bestenfalls nur auf eintreffende Bewerbungen, teils waren sie nur an den ihnen bereits bekannten männlichen Kollegen interessiert.

Im Jahr 2001 erreichten wir so auch beim Anreizsystem nur den Platz sieben. Da wir dennoch gegenüber dem Vorjahr eine Verbesserung unserer Zahlen erzielten, erreichten wir im Bonussystem den Rang drei. Die uns dadurch zur Verfügung gestellten Mittel wurden in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten vom Dekanat an Einzelpersonen vergeben, die Projektanträge gestellt hatten. Es war uns möglich, fast alle Anträge mit Mitteln zu bedienen, wenngleich auch nicht in der gewünschten Höhe. Erstmals wurde mit der Mittelvergabe seitens des Dekanats auch die Verpflichtung zur Berichterstattung über den Verlauf des Projektes binnen Jahresfrist verbunden, was wir für ein sehr sinnvolles Kontrollmittel halten.

Eines dieser Projekte ist die von Sabine Kroh konzipierte und organisierte Vortragsreihe *Hexen hexen – Magie und paranormale Phänomene* im Wintersemester 2002/03. Diese interdisziplinäre Vortragsreihe wurde für ein breites universitäres und außeruniversitäres Publikum konzipiert und soll die Arbeit vornehmlich von Nachwuchswissenschaftlerinnen des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften (sowie zwei Vertreterinnen des Fachbereichs für Kultur- und Geschichtswissenschaften) vorstellen. Bestritten werden die Vorträge von DoktorandInnen und HabilitandInnen, deren Beiträge einen genderspezifischen Schwerpunkt aus wechselnden Perspektiven (historisch, literarisch, philosophisch, linguistisch, komparatistisch, performativ) haben. Hiermit wird ihnen die Möglichkeit gegeben, ihre Arbeit „aus der Schreibstube“ in ein öffentliches Forum zu tragen. Im Anschluss an die Vortragsreihe werden die Vorträge verschriftlicht und in einem Sammelband im Internet oder in Printform veröffentlicht.

Bei den anderen Projekten handelt es sich überwiegend um Anträge für Forschungen aus dem Bereich der Genderstudies, durchgeführt von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Bei dem diesjährigen Anreizsystem erreichte unser Fachbereich den Rang fünf, im Bonussystem allerdings auch nur den Rang fünf. Die diesjährigen Mittel werden wieder nach demselben Verfahren vergeben.

In diesem Zusammenhang ist die Zusammenarbeit mit der Verwaltung positiv herauszustellen. Auch ohne einen eigenen Etat zu haben (was sicherlich wünschenswert wäre), wurden wir materiell und ideell immer unterstützt. Uns wurden jederzeit alle von uns gewünschten und benötigten Informationen zur Verfügung gestellt, ebenso wie unsere Beteiligungsrechte immer berücksichtigt wurden. Dies zeigte sich auch in der Offenheit gegenüber unseren Vorschlägen für die Zielvereinbarungsverhandlungen und Förderprojekte.

So konnten wir über die letztjährigen Zielvereinbarungen mit dem Präsidium die Erstellung eines Frauenförderplans durchsetzen. Die aus allen Statusgruppen zusammengesetzte Kommission war innerhalb eines Semesters in der Lage, einen pragmatisch orientierten Entwurf dem Fachbereichsrat vorzulegen. Wir denken, dass gerade der Verzicht auf eine Grundsatzdiskussion in Gleichstellungsfragen und eine Ursachenforschung bei der Ist-Analyse der Beschäftigten es den Instituten und dem Fachbereichsrat ermöglichten, den im Frauenförderplan vorgegebenen Maßnahmen zuzustimmen.

Für die diesjährigen Zielvereinbarungen mit dem Präsidium sind unsere Vorschläge sehr positiv aufgenommen worden. Da erstmals der verhandelte Zeitraum zwei Jahre umfassen soll, erschien es sinnvoll, längerfristige Projekte aufzunehmen. Unter anderem fordern wir, dass alle Studienordnungen unserer Institute, in denen die Frauen- und Geschlechterforschung noch nicht implementiert ist, dahingehend überarbeitet werden. Darüber hinaus werden in das Fachbereichsmodell individueller leistungsbezogener Mittelvergabe Gleichstellungskriterien aufgenommen werden.

Nicht gelungen ist es uns bisher, eine Fachbereichsfrauenöffentlichkeit herzustellen. Dies ist unseres Erachtens nach nur zum Teil einem mangelnden Interesse der Frauen an unserer Arbeit geschuldet. Oft liegt es auch daran, dass Informationen, zum Beispiel Rundbriefe, nicht weitergegeben oder Informationen mit unserem Absender als nicht so relevant erachtet werden. So ist die Beteiligung an unseren Frauenvollversammlungen nach wie vor minimal und wir haben zum Teil auf die Unterstützung der Verwaltung zurückgreifen müssen, um auf Fördermöglichkeiten aufmerksam machen zu können.

Catharina Benzmann, Frauenbeauftragte

Sabine Kroh, stellvertretende Frauenbeauftragte

10.7 FB Geschichts- und Kulturwissenschaften

Für den Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften waren die Jahre 2000 bis 2002 sowohl in Hinblick auf die Frauenförderung als auch hinsichtlich der Geschlechterforschung sehr erfolgreiche Jahre. Es konnten mit Blick auf die Forschungsaktivitäten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung, sowie hinsichtlich der vergangenen Berufungen und einer sehr aktiven und zukunftsweisenden Dekanatspolitik wichtige Ziele erreicht werden. Die insgesamt positive Entwicklung wurde schließlich durch die Verleihung des *TOTAL E-QUALITY Science Award* bestätigt. Mit diesem Preis, zu dem der FB Geschichts- und Kulturwissenschaften auf der Grundlage seiner statistischen Daten beitragen durfte, trägt die Freie Universität das Siegel einer überdurchschnittlichen Frauen- und Gleichstellungspolitik. Damit dieser Trend zuverlässig in die Zukunft verlängert werden kann, werden die Frauenförderpläne gemäß Frauenförderrichtlinien durch eine Dekanatskommission fortgeschrieben werden.

Der Fachbereich ist intensiv bemüht, bei der Wiederbesetzung von Professuren den Frauenanteil zu erhöhen. So wurden im vergangenen Jahr fünf Hochschullehrerinnen berufen, weitere Berufungsverfahren bieten ebenfalls Anlass zur Hoffnung. Er strebt außerdem die Erhöhung der Promotions- und Habilitationsquoten von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den einzelnen Fächern auf der Basis der Eckpunkte der Zielvereinbarungen an.

Durch das Sonderprogramm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (C1/C2 - Stellenprogramm der KFN) wurde seit 1998 eine C1-Stelle und von 1999-2001 eine C2-Stelle finanziert.

Auch die Bewerbungen des Fachbereichs im Rahmen der HWP-Förderung waren erfolgreich. Ihm wurden eine Gastdozentur und eine weitere C2-Stelle zugesprochen.

Die beiden 1999 im Fachbereich ausgelobten Frauenförderpreise sind inzwischen eine feste Institution. Sie werden in der Höhe von DM 1000 jährlich vergeben für die „beste Arbeit im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung“ und „die beste Qualifikationsarbeit einer Nachwuchswissenschaftlerin“.

Hinsichtlich der Mittelvergabe nach dem Anreizsystem konnte der Fachbereich den Tiefpunkt im Jahre 1999 überwinden, als nur 6.603 DM erzielt wurden. 2001 zeichnete sich ein Aufwärtstrend ab, es wurden mehr als 20.000 Euro erwirtschaftet. Da 2001 bereits fünf Professorinnen berufen wurden, wird die positive Entwicklung deutlich fortgesetzt.

Die Forschungen des FMI (WE1) sind national und international anerkannt, was sich auch in Berufungen der am FMI ausgebildeten bzw. habilitierten Frauen auf C4-Professuren oder in der Vertretung bedeutender Lehrstühle ausdrückt. Gerade auch am FMI ist die Entwicklung der letzten beiden Berufungsverfahren, in denen jeweils Frauen auf den ersten Listenplatz gesetzt wurden, ausgesprochen positiv zu werten, da der mit Blick auf die Studierenden dringend erhofften Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren endlich entsprochen werden könnte. Damit wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass die Abschlüsse, allerdings mit abnehmender Tendenz von der Zwischenprüfung hin zur Promotion, einen sehr hohen Frauenanteil aufweisen, der sich noch nicht befriedigend in den C1, C3 und C4 Besetzungen ausgedrückt.

Bei den anstehenden Stellenbesetzungen im Bereich des Mittelbaus (Bat II a, C1) soll die im Vergleich zur Neuere Geschichte schlechtere Bilanz der Bereiche Mittelalter und Alte Geschichte verbessert werden, indem verstärkt Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden. Die anstehenden Besetzungen (C1, C2, JP) sollen den Frauenanteil in der Neuere Geschichte weiter erhöhen, da die Nachfrage nach Frauen- und Geschlechterforschung in der Lehre und mit Blick auf die Betreuung entsprechender Abschlussarbeiten von Seiten der Studierenden weiter steigt. Bedeutende Forschungsprojekte flankieren das engagierte Bild in der Frauenförderung und -forschung, und könnten mit dem zu erwartenden Profil der beiden auf Listenplatz eins gesetzten Kandidatinnen in den beiden laufenden Berufungsverfahren erheblich ausgebaut werden.

Das Zentrum für Vergleichende Geschichte Europas trägt zu der Internationalität und Interdisziplinarität der am FMI betriebenen Frauen- und Geschlechterforschung maßgeblich bei, da der internationale Vergleich in der Frauen- und Geschlechtergeschichte bislang noch wenig berücksichtigt worden ist. Durch international besetzte Tagungen, durch Gäste, die in diesem Schwerpunkt arbeiten sowie durch entsprechende Forschungsarbeiten wird an dieser Lücke gearbeitet.

Im Rahmen laufender und beantragter Drittmittelprojekte wird sich die Situation im KHI (Kunstgeschichte) grundlegend verändern. Angesichts der extremen Reduktion bei den von der FU finanzierten Mittelbaustellen ist eine statistische Bewertung des KHI kaum mehr möglich. Bei den drei ausstehenden Stellenbesetzungen (JP, C1, Bat IIa) sind ausgezeichnete Bewerbungen von Frauen zu erwarten. Themen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung in der Kunstgeschichte spielen auf dem Niveau der Magister- und Doktorarbeiten eine große Rolle. Vier zurzeit am KHI angesiedelte Habilitationsprojekte werden von Frauen betrieben. Das KHI bemüht sich darüber hinaus um die Förderung der zur Zeit stellenlosen Privatdozentinnen, die einen Arbeitsplatz am KHI erhalten, an der Lehre mitwirken und zu deren finanzieller Förderung verschiedene Maßnahmen versucht werden. Eine kunsthistorische Doktorarbeit wurde mit dem Fachbereichspreis des Jahres 2001 ausgezeichnet.

An der vorzüglichen Einschätzung des Fachbereichs hinsichtlich der Frauenförderung, die zur Auszeichnung mit dem *TOTAL E-QUALITY Science Award* führte, hatten die Altertumswissenschaften (WE3) einen wichtigen Anteil. Allein vier Habilitationen sind zu nennen. Eine Lehrstuhlvertretung wurde mit einer Frau besetzt. Auch der Anteil der Frauen im Mittelbau und auf Zeitstellen ist erfreulich hoch.

Der Bereich Ostasien und Vorderer Orient erfüllt den Gleichstellungsauftrag in herausragender Weise: Die Mehrzahl der C4- und C3-Professuren ist mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen ist außerordentlich hoch. Insbesondere auch in renommierten Forschungsprojekten wird die Frauen- und Geschlechterforschung erfolgreich durchgeführt, internationale Forschungscolloquien und Tagungen abgehalten. Die gewichtige Anzahl laufender und abgeschlossener Promotions- und Habilitationsvorhaben mit dem Schwerpunkt der Frauen- und Geschlechterforschung belegen die große Kompetenz und das Engagement der Lehrenden bei der Betreuung solcher Arbeiten. Die Verankerung des Studiengangs „Gender Kompetenz“ am Fachbereich, in Verbindung mit der Einführung von E-Learning“, wird hier nachdrücklich unterstützt und soll in der Lehrplanung berücksichtigt werden.

Die am Institut für Judaistik (WE5) vorhandene C1-Stelle ist mit einer Frau besetzt. Drei der neun Mitarbeiterstellen sind mit Frauen besetzt. Zwei von vier studentischen Hilfskräften sind Frauen. Bei der Neubesetzung von Stellen soll die bisherige Politik, den Frauenanteil auf 50 % zu bringen, weiter verfolgt werden. Um einer entsprechenden Gleichstellung auch bei den Professuren näher zu kommen, soll die Vertretungsprofessur auf Zeit (5 Jahre) möglichst von einer Wissenschaftlerin besetzt werden.

Mit Blick auf den akademischen Mittelbau und die studentischen Hilfskräfte sind Stellen am Seminar für Katholische Theologie (WE6) paritätisch von Frauen und Männern besetzt. Um einer entsprechenden Gleichstellung auch bei den Professuren näher zu kommen, soll die Juniorprofessur möglichst von einer Wissenschaftlerin besetzt werden. Bei den studentischen Hilfskraftstellen (A und B) hat das Institut für Evangelische Theologie mit dem Fachgebiet Religionsgeschichte zurzeit zwei Stellen mit einer Frau und eine Stelle mit einem Mann besetzt. Für das Institut gehört der Gesichtspunkt der Frauenförderung zu

den selbstverständlich stets zu berücksichtigenden Aspekten sowohl im Blick auf die Einstellungspraxis als auch im Blick auf die Unterstützung von Forschungsvorhaben.

In Verbindung mit den Fachvertretern und Fachvertreterinnen der kultur- und geschichtswissenschaftlichen Fächer des Fachbereichs organisiert die Frauenbeauftragte Anne G. Kosfeld (Neuere Geschichte) im Frühjahr 2003 ein internationales Symposium an der Freien Universität zum Thema *Recht(e) und Handlungsspielräume von Frauen*. Es wird eine Veröffentlichung der Tagungsbeiträge angestrebt, da damit sowohl die Internationalität als auch die interdisziplinäre Vernetzung des neuen Fachbereichs sinnfällig Ausdruck fände.

Der Fachbereichsrat hat nach eingehender Beratung auf seiner Sitzung vom 10.7.02 beschlossen, den Zusatzstudiengang "Gender Kompetenz" am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften zu etablieren. Für die Erweiterung des Konzepts um Elemente des Einsatzes von Multimedia wurden dem Fachbereich im Rahmen der Zielvereinbarungsverhandlungen unterstützend Sachmittel in Höhe von 1.500 Euro zur Verfügung gestellt. Zur Anschaffung von Literatur im Zusammenhang mit dem Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz, wurden dem Fachbereich ebenfalls über die Zielvereinbarungen für die Kleinen Fächer Sachmittel in Höhe von 10.000 DM bereitgestellt und ausgeschöpft. Auch in den diesjährigen Zielvereinbarungsgesprächen wird der Studiengang eine Rolle spielen. Sein Beginn ist für den Sommer 2003 geplant.

Anne G. Kosfeld, Frauenbeauftragte

Birgit Schmidt-Bartsch, stellvertretende Frauenbeauftragte

10.8 FB Erziehungswissenschaft und Psychologie

Den Anteil der Frauen bei den Neuberufungen deutlich zu erhöhen, ist das erklärte Ziel des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie im Zusammenhang mit dem bevorstehenden Generationswechsel. Bei einem Frauenanteil an den Professuren von zurzeit ca.10 % in den beiden Fächern ist dies auch dringend erforderlich.

In 2000 konnte die C4-Professur für Grundschulpädagogik mit einer Frau besetzt werden und in den zurzeit nicht abgeschlossenen Verhandlungen um die Besetzung der C4-Professur für Schulpädagogik steht ebenfalls die Besetzung mit einer Frau bevor. Dies kann als Erfolg gewertet werden, doch das Ziel einer deutlichen Erhöhung des Frauenanteils bei den Professorenstellen ist unter den Bedingungen kontinuierlichen Personalabbaus schwer zu erreichen, wenn Berufungen die eher seltene Ausnahme darstellen. So gilt auch die Besetzung der in der Planstellenstruktur verankerten Eckprofessuren für psychologische Frauen- und Geschlechterforschung und die erziehungswissenschaftliche Professur für Frauenforschung bis auf weiteres als unrealisierbar. Immerhin konnten für diese Fächer über die Zielvereinbarungen je eine

C2-Stelle für 4 Jahre eingerichtet werden. Im Berichtszeitraum gelang es dem Fachbereich außerdem, aus dem Sonderprogramm für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) zwei C2-Stellen in der Psychologie zu finanzieren.

Frauenförderung in einem Fachbereich, der mit einem Frauenanteil von ca. 75 % bei den Studierenden für geschlechterdurchmischte Berufe mit Frauendominanz ausbildet, sollte sich in einer angemessenen Promotions- und Habilitationsbeteiligung von Frauen niederschlagen. Mit 15 von insgesamt 25 Promotionen und 1 von 6 Habilitationen im Jahr 2000 sowie 8 von 20 Promotionen und 1 von 4 Habilitationen im Jahr 2001 sind Frauen in Relation zur hohen Frauendominanz bei den Studierenden prozentual noch nicht angemessen, wenn auch stetig vertreten.

Eine Ursache für die insgesamt niedrige Anzahl der Promotionen könnte in der Begrenzung der Qualifikationsstellen zur Promotion auf 50 %-Stellen und 3½ Jahre zu sehen sein. Die rückläufige Zahl der Promovendinnen könnte auf Effekte geschlechtsspezifisch einseitig verteilter Familienbelastung zurückzuführen sein. Eine Verbleibstudie könnte hier Klarheit schaffen. Nachdenklich stimmt auch die niedrige Habilitationsquote von Frauen in der Erziehungswissenschaft: Bei insgesamt 6 Habilitationen seit 1995 wurde im letzten Jahr nur eine Erziehungswissenschaftlerin habilitiert. Im gleichen Zeitraum erhielten in der Psychologie von 23 Habilitationen zehn Nachwuchswissenschaftlerinnen die *Venia Legendi* und wurden teilweise bereits berufen. Anzahl und Umfang der eigenfinanzierten Mittelbau-Stellen ist seit 2000 am Fachbereich weiter rückläufig, was nicht in allen Arbeitsbereichen durch verstärkte Drittmittelinwerbung mit einem Angebot an Qualifikationsstellen kompensiert werden kann. Welche Auswirkung dieser Trend auf Strukturplanung und Chancen von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit doppelter Arbeitsbelastung durch Beruf und Kinder haben wird, ist zu beobachten.

Im FU-internen Ranking belegt der Fachbereich seit langem einen oberen Platz in der Frauenförderung durch die Mittel aus dem Anreizsystem. Diese wurden auf Vorschlag der Frauenbeauftragten und der Dekane für Forschungsmittel und Ausstattung für die drei Gastprofessorinnen in Kleinkindpädagogik sowie der Frauen- und Geschlechterforschung, Werkverträge und Gastvorträge von Wissenschaftlerinnen und für ein Budget zur Beschaffung von Literatur zu Frauen- und Geschlechterforschung verwendet. Aus diesen Mitteln vergibt der Fachbereich in diesem Jahr zum dritten Mal den von der Frauenbeauftragten initiierten Marie-Schlei-Preis für beste Diplom-, Magister-, Staatsexamens- und Doktorarbeiten unter besonderer Berücksichtigung der Frauen- und Geschlechterforschung. Die Auswahl trifft eine vom Fachbereichsrat bestätigte Kommission. Der Preis hat eine gute Resonanz und ist im Repertoire der Leistungen aufgeführt, für welche die FU mit dem Total Equality Science Award ausgezeichnet wurde.

Lintrun Weber-Freudenberger, Frauenbeauftragte

10.9 FB Mathematik und Informatik

Als positive Entwicklung der letzten Jahre lässt sich vermerken, dass der Anteil der Studienanfängerinnen in der Informatik gestiegen ist und die aus den Anreizmitteln finanzierten Projekte zur Studienmotivation von Mädchen wurden sehr gut angenommen. Auf allen anderen Gebieten ist die Lage derzeit eher schlecht. Auf die neu berufenen Professuren sind keine Frauen berufen worden. Die Akzeptanz der Frauenförderung ist unter den Professoren (speziell bezüglich der Berufungen) eher gering. Die Stellenausschreibungen des Fachbereichs scheinen insgesamt eher Männer anzusprechen. Es bewerben sich sehr wenig Frauen und auch die zusätzliche Ausschreibung auf Frauen-Mailinglisten ist erfolglos.

In den letzten zwei Jahren hat sich am Fachbereich keine Frau habilitiert. Der Fachbereich hat erfolglos versucht zwei Stellen (C1, C2) aus Frauenfördergeldern zu bekommen. Der Anteil der Doktorandinnen ist gesunken. Zum Teil geben die Frauen auf Promotionsstellen vorzeitig ihre Stellen auf. Die Zahl der Promotionen ist ebenfalls zurückgegangen: Es haben in 2001 und 2002 bisher keine Frauen promoviert. Im gesamten Mittelbau ist der Anteil der Frauen von 25 % (2000) auf 18 % (2002) zurückgegangen.

Die Zahl der Studentinnen in der Informatik scheint zu steigen. Dies ist aber eher auf den neu eingeführten Numerus Clausus zurückzuführen, da die Abitur-Abschlüsse der Frauen oft besser ausfallen. Prozentual haben in diesem Jahr mehr Frauen in den Diplomstudiengängen Informatik und Mathematik abgeschlossen als im Jahr 2000.

Zur Förderung von Frauen am Fachbereich gibt es mehrere aktuelle und geplante Vorhaben, die über das Anreizsystem oder die Zielvereinbarungen finanziert werden. Derzeit gibt es am Fachbereich Mathematik und Informatik in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Physik eine auf zwei Jahre begrenzte halbe WiMi-Stelle zur Motivation von Mädchen für die genannten Studienrichtungen. Im Rahmen dieser Stelle sind drei (sehr gut besuchte) Programmierkurse für Schülerinnen durchgeführt worden. Weiterhin ist am internationalen Girls Day eine Veranstaltung mit Schülerinnen durchgeführt worden (ca. 80 Teilnehmerinnen).

Im Jahr 2001 sind zwei Frauenförderpreise vergeben worden für die ProfessorInnen mit den meisten Mitarbeiterinnen. Darauf wurde angesichts der aktuellen Lage in diesem Jahr verzichtet. Im letzten Jahr haben außerdem mehrere Mitarbeiterinnen Reisekostenzuschüsse bekommen für Konferenzbesuche bzw. Weiterbildungsveranstaltungen. Sechs Mitarbeiterinnen und Studentinnen des Fachbereichs haben an der *Informatika Feminale* teilgenommen, auch diese Reisen wurden aus Frauenfördergeldern unterstützt.

Auf Grund der angespannten Tutorinnen-Situation am Fachbereich wird ebenfalls eine zusätzliche Tutorin in der Informatik aus Frauenfördergeldern finanziert. Ein Professor aus der Mathematik erhält Zuschüsse zu Werkvertragsgeldern für eine Doktorandin.

Auch 2002 werden Reisen zur *Informatika Feminale* bezuschusst werden, dabei sind Frauen explizit aufgerufen, sich auch als Dozentinnen zu melden. Neu eingeführt wurde ein Buch-Projekt: Fünf bis zehn Studentinnen erhalten finanzielle Unterstützung beim Kauf von studienrelevanten Fachbüchern.

In der Mathematik ist eine Vortragsreihe zum Thema *Mathematik und Geschlecht* für das kommende Semester geplant. In der Informatik soll durch ausgewählte Kolloquiumsvorträge das Interesse für eine ähnliche Vortragsreihe ausgelotet werden. Geplant sind unter anderem Vorträge zu *Gute Lehre in der Informatik* und zu *Ethik in der Informatik*.

Es wäre sinnvoll, in den Zielvereinbarungen wesentlich konkretere Ziele und Schritte zu deren Verwirklichungen mit der Fachbereichsleitung zu vereinbaren. So zum Beispiel die Einrichtung einer Profilstelle für „Informatik und Ethik“. Im Rahmen dieser Stelle könnten fachübergreifende Kurse angeboten werden, die sich unter anderem mit ethischen Fragen und der gesellschaftlichen Verantwortung von InformatikerInnen befassen. Die Folge davon wäre eine Öffnung des bisher sehr technisch orientierten Lehrangebotes. Eine Ergänzung die den Fachbereich nicht nur für Frauen interessanter macht.

Von studentischer Seite wurde angeregt, spezielle Kurse für Frauen in der vorlesungsfreien Zeit durchzuführen. Hier ist eine Zusammenarbeit mit der „Liste der Informatikerinnen in Berlin“ und den Informatikbereichen der anderen beiden Berliner Universitäten geplant. Die Informationsarbeit und Vernetzung der Frauen am Fachbereich funktioniert sehr gut. Es existieren zwei Infobretter, eine Mailingliste, die Homepage der Frauenbeauftragten mit allgemeinen Informationen zur Frauenförderung und eine Fraueninformationsseite für Informatikerinnen.

Annika Hinze, Frauenbeauftragte

Lisa Eschner, stellvertretende Frauenbeauftragte

10.10 FB Physik

Die Physik ist ein Fachbereich mit einem geringen Frauenanteil in den wissenschaftlichen Statusgruppen. Im Zuge der Bewerbung der Freien Universität um das Gleichstellungsprädikat TEQ wurde er deswegen stellvertretend ausgewählt, um in einer Selbstdarstellung seine Frauenförderung zu benennen.

Im Verlauf der Bewerbung wurden auch Neuerungen besprochen und eingeführt. Einer der wichtigsten Punkte ist, dass in der leistungsorientierten Mittelvergabe an die Arbeitsgruppen jetzt auch Diplomandinnen und Promovendinnen mit einem doppelten Personenfaktor eingerechnet werden und nicht mehr nur die Habilitandinnen. Damit wird dem Anliegen des Fachbereichs, die Absolventinnen zu einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren, Rechnung getragen. Dazu soll auch ein regelmäßig zu organisierendes Treffen von Diplomandinnen beitragen.

Weiterhin wurden die Rahmenbedingungen für Berufungsverfahren am Fachbereich verschärft. So müssen Gutachten einer Referentin eingeholt werden, sofern Frauen am Verfahren zugelassen sind. Ebenso ist im Verfahren einer Habilitandin eine Gutachterin heranzuziehen. Bei Berufungen soll außerdem eine Regelanfrage bei der Datenbank für Naturwissenschaftlerinnen erfolgen.

Die Frauenförderung ist ebenfalls Bestandteil der Zielvereinbarungen des Fachbereichs mit der Universitätsleitung. Der Fachbereich erhielt Sachmittel in Höhe von 50.000 DM für die Einrichtung eines Experimentierlabors für Schüler und Schülerinnen. Dadurch wird die Arbeit mit SchülerInnen ausgebaut. Seit Jahren besteht eine Kooperation mit interessierten Schulen. Es finden Führungen durch Labors und Vorführungen in der Experimentalphysik statt. Dieses ist ein Aspekt, der vor allem die Attraktivität des Faches erhöhen soll. Ein Teil des Ergebnisses dieser Arbeit war in der Langen Nacht der Wissenschaften zu sehen. Nicht nur Professoren, wiss. MitarbeiterInnen und StudentInnen, sondern auch SchülerInnen mit einem erfreulich hohen Anteil an weiblichen Teilnehmerinnen zeigten Experimente im ganzen Gebäude.

Seit kurzem steigt wieder die Zahl der StudienanfängerInnen im Fach Physik. Eine Steigerung des Frauenanteils ist trotz dieser Bemühungen nicht zu beobachten. Weiterhin wird es in Zukunft darum gehen, den Frauenanteil auch im Oberbau der Wissenschaft zu erhöhen. Hierbei besteht das Ziel, den Anteil an Wissenschaftlerinnen in verschiedenen Statusgruppen anzugleichen an die Absolventinnenzahlen der nächstniedrigeren Stufe.

Cornelia Streeck, Frauenbeauftragte

10.11 FB Biologie, Chemie, Pharmazie

Die vergangenen zwei Jahre waren vor allem mit der sehr zeitintensiven Teilnahme an Berufungsverfahren ausgefüllt. Ferner haben wir Initiativen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Forschungstätigkeit und Kinderbetreuung ergriffen und in Zusammenarbeit mit der Didaktik der Chemie eine Förderung des Interesses von jungen Schülerinnen an dem Studiengang Chemie initiiert.

Bis zum Ende des Jahres 2004 stehen – einschließlich der Besetzung der Juniorprofessuren – fünfzehn weitere Neuberufungen an. Der Anteil von Frauen an den Bewerbungen betrug bislang durchschnittlich 10 %. Seit meinem Amtsantritt im Jahr 1999 wurden 10 Verfahren abgeschlossen. Es wurde keine Frau berufen.

Hinsichtlich des Anteils von Frauen bei der Besetzung von Stellen im Wissenschaftlichen Mittelbau zeichnet sich nach wie vor die Tendenz ab, zwar Frauen auf befristete Stellen einzustellen (FB Frauenanteil durchschnittlich 44 %) auf Dauerstellen wurden aber Männer bevorzugt eingestellt (FB Frauenanteil

durchschnittlich 25 %). Ebenfalls sinkt der Frauenanteil bei der Besetzung von C1- bzw. C2- Stellen (FB Frauenanteil durchschnittlich 30 %) Erfasst wurde die derzeitige Stellenbesetzungssituation.

Die Überhangproblematik wurde im Fachbereich gut gelöst. Von ursprünglich 65 Überhängen sind noch 27 abzubauen, davon betroffen sind 17 Frauen.

In den naturwissenschaftlichen Fächern sind Frauen mit Säuglingen bzw. Kleinkindern wegen der experimentellen Laborarbeiten in ihrer wissenschaftlichen Ausbildung stark eingeschränkt. Diesem Problem wollten wir mit einer Initiative zur Kinderbetreuung begegnen. Die Akzeptanz haben wir mit Hilfe eines Fragebogens erhoben. Leider sind unsere Bemühungen zur Umsetzung zunächst im Ansatz stecken geblieben: Wir hatten zwar einen zufrieden stellenden Rücklauf, allerdings blieben nur drei Frauen übrig, die an einer Betreuung (durch Elterninitiative) tatsächlich interessiert waren. Durch die vielen Standorte ist es zudem schwierig einen zentralen Raum zu finden; außerdem haben wir erfahren, dass ein kindgerechter Sanitärraum vorhanden sein muss. Wir werden uns weiter um eine Lösung bemühen.

Aus Frauenfördermitteln hat der Fachbereich im Haushaltsjahr 2000 von einem Einbehalt in Höhe von DM 51.543,50, einen Betrag von DM 26.612,05 erhalten: Der Fachbereich konnte 1999 keine Habilitation einer Frau vorweisen, und es war keine Frau unter den Neuberufungen. Diese Mittel haben wir in den Fächern der Biologie, der Pharmazie und teilweise in der Chemie auf die Habilitandinnen verteilt, um den zügigen Abschluss von Forschungsvorhaben zum Zwecke der Habilitation zu fördern.

Zusätzlich wurden Mittel vergeben für ein Projekt in der Chemie, einem Bereich, in dem nach Datenlage lediglich ca. 33 % der Studierenden Frauen sind. Um bereits während der Schulzeit das Interesse von Mädchen an dem Fach Chemie zu wecken und auch in der Hoffnung auf eine positive Anbindung an die FU, ist ein großer Teil der Frauenfördermittel in ein Projekt der Didaktik geflossen, nämlich, *Chemie-Kurse für Mädchen*. Das Projekt umfasste die Altersstufen 9. und Anfang 10. Klasse. Es wurde sehr gut angenommen.

Vom 16. bis zum 20.8. 2001 fand die *Chemistry Summer School* statt, an der 28 Berliner und Brandenburger Schülerinnen zwischen 15 und 17 Jahren teilnahmen. Im Rahmen der Zielvereinbarungen wurde/wird das Projekt mit einem Zuschuss aus zentralen Mitteln weiter gefördert.

Im Haushaltsjahr 2001 sind die Frauenfördermittel auf DM 6.569,32 geschrumpft (Einbehalt DM 49.148,50), was unseres Erachtens weniger an einem Totaleinbruch der Frauenförderung lag, sondern vielmehr an dem System der Verteilung. Diese Mittel haben wir 2001 nicht aufgeteilt. Sie werden den Fördermitteln 2002 zugeschlagen.

Abgesehen von den bereits erwähnten Berufungsverfahren, muss sich die Teilnahme an den Gremiensitzungen sporadisch auf die Fachbereichsratssitzungen und regelmäßig auf die Besprechungen im Dekanat beschränken. Die Zusammenarbeit mit dem Dekanat und der Fachbereichsverwaltung ist sehr gut, vor allem auch in Bezug auf Einzelfallentscheidungen. Noch in diesem Jahr werden wir, gemäß den Zielvereinbarungen, einen neuen Frauenförderplan erstellen. Der Fachbereich hat der Frauenbeauftragten im Haushaltsjahr 2000 einen Etat in Höhe von DM 1.000,00 zugestanden.

Seit dem 1.4.2001 ist meine Stellvertreterin, Constanze Donner, im Amt. Obwohl ihre Zeit begrenzt ist, da sie kurz vor der Habilitation steht, ist sie, was Rat und Tat betrifft, jederzeit „einsatzbereit“, und es hat sich eine hervorragende Zusammenarbeit entwickelt.

Karin Schulmeister, Frauenbeauftragte

Constanze Donner, stellvertretende Frauenbeauftragte

10.12 FB Geowissenschaften

Der Fachbereich Geowissenschaften ist hinsichtlich der Frauenförderung im Vergleich zu anderen Fachbereichen an der Freien Universität als sehr rückschrittlich einzuordnen. Zwar bekam im vergangenen Jahr eine Frau den Ruf auf die ausgeschriebene C4-Professur, was jedoch die generellen Strukturen anbetrifft, liegt einiges im Argen. Sehr bedauerlich ist z. B. das gänzliche Fehlen von spezifischen Lehrveranstaltungen zur Frauen- oder Genderforschung. Zwar existiert zurzeit noch das Projekt *Frauen- und Genderforschung in den Geowissenschaften*, aber es fehlt die Kontinuität in der frauenspezifischen Forschung, die zu einem neuen, erweiterten Profil des Fachbereichs führen könnte.

Hinzu kommt die Unterrepräsentanz von Frauen generell bzw. das gänzliche Fehlen von Frauen auf den höchst dotierten Stellen. Aus dem uniweiten KFN – Programm bekamen die Geowissenschaften insgesamt zwei Stellen zugesprochen. Eine C1-Stelle in der Meteorologie und eine C2-Stelle: allgm. Karbonat- und Sedimentologie.

In den nächsten Jahren werden viele Professuren neu zu besetzen sein. Hier bietet sich dem Fachbereich die Chance, durch Einbeziehung von Kenntnissen und Lehre auf dem Gebiet der Genderforschung im Berufungsverfahren neue Profile hinzu zu gewinnen und Genderforschung generell im Fachbereich auf breitem Niveau zu etablieren. Dazu würde auch ein Erhalt des Projektes *Frauen- und Genderforschung in den Geowissenschaften* über die Zielvereinbarungen hinaus dienen. Das Forschungsprojekt ist einmalig in Deutschland und Europa und es ist bisher das einzige Projekt zu diesem Thema, das am Fachbereich existiert.

Nach dem kontinuierlich schlechten Abschneiden des Fachbereichs im Anreizsystem der letzten Jahre zu urteilen, scheint Frauenförderung in den einzelnen Arbeitsbereichen nicht als primäre Aufgabe erachtet zu werden. Immer wieder ist festzustellen, dass zwar unter den Studierenden der Geowissenschaften der Frauenanteil in etwa die Hälfte beträgt, die Frauen nach dem Studium aber offenbar „verschwunden“ sind. Die Bewerberinnenlage auf Stellenausschreibungen ist schlecht. Hier müssen sich insbesondere die Lehrenden die Frage stellen, was zu unternehmen ist, um Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn zu interessieren und zu motivieren. Und welche Hemmnisse bestehen, dass Frauen eine solche Karriere derzeit nicht für erstrebenswert halten.

Eine Möglichkeit, diesen Überlegungen gerecht zu werden, liegt in der Integration der Indikatoren der Frauenförderung in das Fachbereichsmodell der leistungsbezogenen Mittelvergabe. Denn der Fachbereich muss eine tief greifende Veränderung vornehmen, will er die Chancengleichheit von Frauen und Männern endlich umsetzen.

Vor allem die Verwaltung des Fachbereiches steht den Anliegen der Frauenbeauftragten positiv gegenüber. Es herrscht ein sehr angenehmer Umgangston und an Hilfsbereitschaft hat es bislang nicht gemangelt. Aufgrund der sehr erfreulichen Errungenschaft, die von Seiten der zentralen Frauenbeauftragten ausging, dass für die dezentrale Frauenbeauftragte des Fachbereichs seit dem 1.4.2002 nun 80 Monatstunden zur Verfügung stehen, sind wir in der Lage dieses Amt zu Zweit auszuführen. Und damit auch intensiver und hoffentlich effektiver arbeiten zu können als unsere Vorgängerinnen und zu einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis am Fachbereich beizutragen.

Claudia Barho, Frauenbeauftragte

Mara Rietschel, stellvertretende Frauenbeauftragte

10.13 ZI Osteuropa

Das Osteuropa-Institut befindet sich auf dem Weg der Konsolidierung, wurde doch vor nicht allzu langer Zeit die Frage nach dem Sinn und Zweck dieses Regionalinstitutes gestellt. Im Frühjahr 2000 waren nur noch zwei von sechs der im Strukturplan der Freien Universität vorgesehenen Professuren besetzt. Ein Gutachten des Wissenschaftsrats enthielt kritische Fragen und teilweise skeptische Einschätzungen. Dies führte zur Einsetzung einer Expertenkommission zur Beurteilung der Berliner Regionalinstitute, die im Sommer 2001 ihren Bericht vorlegte. In der Expertenkommission war keine Expertin vertreten, auch enthielt der Bericht der Kommission keine geschlechtersensible Darstellung, beispielsweise zur Personalsituation am Institut oder etwa Gedanken zur Förderung einer geschlechtergerechten Berufungspraxis. So erscheint ein gewollter Traditionsbruch, der in der Berufung einer Professorin liegen würde, weiterhin kein Thema zu sein.

Insgesamt war die Beurteilung der Zentralinstitute in der Tendenz positiv, vor allem auch für das OEI. Von einer Abwicklung des Institutes war nicht mehr die Rede, stattdessen sollte den Empfehlungen der Expertenkommission die Einsetzung einer Struktur- und Programmkommission folgen. Aufgabe der Kommission war es, über die Umsetzung der vorherigen Empfehlungen nachzudenken. Die Kommission wurde von der Vizepräsidentin Prof. Dr. Klann-Delius geleitet. Neben der Vizepräsidentin war noch eine weitere Frau Mitglied der Kommission. Die Anmerkungen der Journalistin und Buchautorin Gabriele Krone-Schmalz waren durchweg von erfrischender Klarheit und Eindeutigkeit. Leider konnte sie nur zu einer Sitzung erscheinen. Nach einer abschließenden Festlegung der Programmatik der zukünftigen Forschung und Lehre der Zentralinstitute wurde die Einrichtung einer Dachkommission verabredet. In der Zwischenzeit erfolgten 2002 zwei wichtige Berufungen (Soziologie/Wirtschaftswissenschaften) und wurden mit Männern besetzt. Zwei weitere C-4 Professuren (Kulturwissenschaft/Rechtswissenschaft) sind in der Ausschreibung.

Zu einer nachhaltigen Frauenförderung ist die Implementierung eines Instruments, wie das an den Fachbereichen der Freien Universität seit 1995 bewährte Anreizsystem, unabdingbar. Leider wird dieses Instrument nicht im Osteuropa-Institut angewandt. Beim Anreizsystem werden zuerst die relevanten Abschlüsse wie Magister, Promotion und Habilitation und die Berufungen aufgrund ihres Frauenanteils miteinander ins Verhältnis gesetzt und im zweiten Schritt über ein Berechnungsverfahren mit entsprechenden Bonusgeldern honoriert. Die Nichtanwendung des Förderinstruments am OEI wird damit begründet, dass der Osteuropastudiengang nicht als Promotionsstudiengang fungiert. Vielleicht ist hier ein Grund für die nun schon seit Jahren andauernde Negativbilanz bei der Berufung von Professorinnen gefunden. In der Lehre werden die Zugänge zur Frauen- und Geschlechterforschung durch Lehrende aus dem Mittelbau angeboten. So wurden im Sommersemester 2002 vier Lehrveranstaltungen abgehalten, wobei ein Lehrauftrag aus den zentralen Mitteln zur Frauen- und Geschlechterforschung entlohnt wurde.

Ursula E. Frübis, Frauenbeauftragte

10.14 ZI John-F.-Kennedy

Das Kennedy-Institut ist momentan stark von personellen Engpässen betroffen, die sich unter anderem auch auf das Lehrangebot auswirken. Nach guten Ergebnissen in der Integration der Gender Studies in die Lehre in den vergangenen Jahren werden in diesem Bereich Sondermaßnahmen notwendig, die ein derzeitiges Auslaufen von Stellen und Projekten kompensieren müssen.

Die Situation von Frauen am John-F.-Kennedy-Institut zeigt sich quantitativ deutlich positiv. Im WS 01/02 waren 70 % der Studierenden Frauen. Erfreulicherweise spiegelt sich dieser Anteil auch bei den Absolventinnen wider, denn der Prozentsatz der weiblichen Absolventinnen liegt bei 72 %. Der Anteil bei den studentischen Hilfskräften beträgt leicht darunter liegende 62 %. Auf der Ebene der Dissertationen

schließlich werden mehr als die Hälfte von Männern angefertigt. Der Anteil der Promovendinnen liegt hier bei 42 %, was aber in etwa dem Gesamtdurchschnitt der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer an der FU entspricht. Auch hier liegt auf der Beschäftigungsebene der Anteil der am Institut angestellten Nachwuchswissenschaftlerinnen leicht darunter, bei 35,7 %.

Im Berichtszeitraum wurde die C4-Professur für die Abteilung Geschichte ausgeschrieben. Die Berufungskommission hatte auf der Berufungsliste eine Frau an Platz eins gesetzt, die nach den Verhandlungen zum 01.10.02 den Ruf angenommen hatte. Damit ist sie die erste weibliche Professorin auf einer C4-Stelle am Institut. Weiterhin wird als Ausblick für das nächste Jahr, eine Juniorprofessur für die Abteilung Wirtschaft besetzt werden und eine C4-Professur für die Abteilung Literatur, sowie eine C4-Professur für die Abteilung Soziologie. In Bezug auf die Besetzung dieser Stellen hat sich das Kennedy-Institut in den Zielvereinbarungen 2002 dazu verpflichtet, möglichst Frauen zu berufen.

Vom SoSe 2000 bis zum Wintersemester 2001/2002 wurde ein studentisches Projektstudium mit dem Themenschwerpunkt *Genderstudies in den USA* durchgeführt, wobei die Finanzierung in den Zielvereinbarungen verhandelt worden war. Durch eine Umfrage unter den Studierenden wurde eine positive Resonanz auf das Tutorium festgestellt. Die Studierenden konnten sich selbständig an den Geschlechterdiskurs heranzuarbeiten und eigene Arbeitsschwerpunkte verfolgen, ohne das Seminarthema aus den Augen zu verlieren. Dadurch konnten die Studierenden sich auch eingehend mit den Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens vertraut machen. Das Seminar war im Grundstudium angesiedelt und es bestand die Möglichkeit, Scheine zu erwerben.

Das Institut profitierte seit 1997 von einer von der KFN frauengeförderten C1-Stelle, die mit einer wissenschaftlichen Assistentin besetzt war. Diese Wissenschaftlerin hat ein breites Spektrum an Seminaren zu feministischer Theorie und Genderstudies angeboten, die sehr gut besucht wurden. Leider ist diese Stelle befristet besetzt und die Mitarbeiterin wird beurlaubt, um das Institut zu verlassen und ins Ausland zu gehen. Damit wird ein wichtiger Schwerpunkt in der Lehre leider sehr verringert.

Lehrveranstaltungen zu Frauen- und Geschlechterthemen finden zwar regelmäßig, aber in schwankendem Umfang in den verschiedenen Abteilungen statt. Das Institut ist bemüht, Lehraufträge, die von der ZE zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung koordiniert werden, in jedem Semester zu vergeben. Mit dem Auslaufen des Genderstudies-Projektstudiums und dem Wegfall der KFN-Stelle, ist der Schwerpunkt der Genderstudies leider nicht mehr so kontinuierlich in der Lehre abgedeckt, worin in der Zukunft ein Handlungsbedarf bestehen wird. Das Kennedy-Institut ist bemüht, die Personalsituation insgesamt zu stabilisieren.

Anja Schlender, Frauenbeauftragte

10.15 ZI Lateinamerika

Die Situation des Lateinamerika-Instituts ist in den letzten zwei Jahren stark durch die Umstrukturierungsmaßnahmen der Universität bzw. durch externe Evaluierungen geprägt gewesen. Die Umsetzung von Strategien zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Stellenausschreibungen, bei den Berufungsverfahren und bei dem Personalmarketing hat sich nur bedingt auf die Stellenbesetzungen in unserem Institut ausgewirkt. Die Betreuungssituation für Studentinnen und die Etablierung der Geschlechterforschung als Lehr- und Forschungsinhalt hat sich gut entwickelt.

Die Erhöhung des Anteils von Frauen ist das Hauptanliegen in Stellenbesetzungsverfahren. Obwohl der Frauenanteil bei den Professorinnen zwischen 2000 und 2002 von 33 % auf 44 % gestiegen ist, ging der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal im Institut von 45 % auf 35 % zurück. Dies ist darauf zurückzuführen, dass aufgrund der Umstrukturierungsmaßnahmen einige Stellen im Mittelbau zur Besetzung nicht freigegeben wurden. Laut Studien- und Prüfungsordnung sind nur zwei Fächer an unserem Institut fest verankert, da die Immatrikulation für die anderen Fächer nur über die jeweilige Disziplin im Fachbereich erfolgt. Im Wintersemester 2001 waren in Altamerikanistik und Lateinamerikanistik 259 (71 %) Frauen und 105 (29 %) Männer immatrikuliert, von denen 71 % Studienanfängerinnen waren.

Die Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen am Lateinamerika-Institut durch gezielte Maßnahmen wie die Nutzung von Sonderprogrammen, die Supervision von Doktorandinnen und die Durchführung von Diplomandinnen-Kolloquien spiegelt sich in der hohen Anzahl der Absolventinnen und der Promotionen von Frauen wider. Der Frauenanteil bei den Promotionen lag in den letzten zwei Jahren bei 71 % und bei den Magisterabschlüssen bei 76 %. Wird von der Gesamtzahl der Abschlüsse am Lateinamerika-Institut ausgegangen beträgt der Frauenanteil nur 63 %¹⁰. Dieser Anteil aber kann nicht in Beziehung zu den Studentinnenzahlen gesetzt werden, da wir im Institut über keine getrennte Statistik über die Studierenden anderer Disziplinen verfügen.

Seit 1989 werden am Lateinamerika-Institut die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Studium durch gezielte Aktivitäten integriert: Es wurden interdisziplinäre Forschungszusammenhänge mit expliziter Berücksichtigung der Frauen- und Genderforschung etabliert, spezifische Kolloquien mit Themenschwerpunkt Geschlechterforschung durchgeführt und die Studierenden dazu angeregt, in Seminar- bzw. Haus- und Abschlussarbeiten Themen der Frauen- und Geschlechterforschung zu berücksichtigen, obwohl das Institut über keine Professur für Genderforschung verfügt.

Von den seit WS 88/89 durchgeführten 107 Lehrveranstaltungen zu Fragen der Geschlechterverhältnisse fanden 48 % bei den Soziologinnen und 39 % bei den Lateinamerikanistinnen statt. Der Anteil der Akademikerinnen nach Statusgruppen an der Durchführung dieser Lehrveranstaltungen sieht folgendermaßen

¹⁰ Da zurzeit noch nicht alle Daten über die Abschlüsse der Disziplinen vorliegen, ist es nicht ausgeschlossen, dass der Anteil der Frauen bei der Gesamtzahl der Abschlüsse höher liegt.

aus: Professorinnen 27 %, Wissenschaftliche Assistentinnen 27 %, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen 11 % und Lehrbeauftragte 11 %. Derzeit werden die Abschlussarbeiten zu Themen der Geschlechterverhältnisse in eine Datenbank eingearbeitet. Ausgehend von der aktuellen Datenlage lässt sich folgendes sagen: Seit 1983 werden regelmäßig Dissertationen, Magister- und Diplomarbeiten über Frauen- und Geschlechterthemen verfasst. Von den bisher 227 erfassten Abschlussarbeiten befassen sich 22 % mit Genderfragestellungen.¹¹

Ausgehend von der positiven Bilanz der letzten Jahre lässt sich eine bessere Zukunft für Studentinnen und Akademikerinnen am Lateinamerika-Institut diagnostizieren, die aber bedauerlicherweise durch die Sparmaßnahmen im Bildungssektor und durch die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes in Frage gestellt wird.

Martha Zapata Galindo, Frauenbeauftragte

10.16 ZE Studienberatung und Psychologische Beratung

Die Psychologische Beratung hat sich in den letzten Jahren immer bemüht, trotz reduzierter Personalausstattung, einige Workshops und Veranstaltungen speziell für Studentinnen anzubieten. 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.

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

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.

¹¹ Es ist anzunehmen, dass die Quote der Arbeiten zu Genderthemen höher liegt; kann aber erst dokumentiert werden, wenn die Datenlage vollständig ist.

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

10.17 ZE Sprachlabor

Bei der geschlechtsspezifischen Betrachtung der Beschäftigungssituation an der ZE ergibt sich folgendes Bild: Der Frauenanteil lag im April 2002 bei den hauptamtlich Beschäftigten bei 71 % (36 Frauen und 15 Männer); bei den Lehrbeauftragten bei 80 % (20 Frauen und 5 Männer), und bei den studentischen Hilfskräften bei 70 % (12 Frauen und 4 Männer). Die Frauenquote liegt dementsprechend bei allen Beschäftigungsgruppen bei mindestens 70 %. Aus dem Beschäftigungsprofil im wissenschaftlichen Bereich (keine Professuren) ergibt sich, dass bestimmte Themenbereiche, wie zum Beispiel Berufungen für die Frauenförderung an der ZE, nicht unmittelbar relevant sind.

Die Zentraleinrichtung Sprachlabor befasst sich mit einer Reihe von Ausbildungsaufgaben, die aufgrund des hohen Frauenanteils in Sprachstudiengängen insbesondere von Studentinnen nachgefragt werden:

- Sprachpraktische Ausbildung, Tests und Prüfungen in (Teil-)Studiengängen mit sprachlichem Schwerpunkt (in den Sprachen Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch, Russisch, Tschechisch).
- Sprachliche Vorbereitung auf programmgeförderte Auslandsaufenthalte; Abnahme von Sprachprüfungen für Bewerbungen (DAAD etc.).
- Lehrveranstaltungen für Deutsch als Fremdsprache (insbesondere für ausländische Austauschstudierende).
- SEP – Studieneingangsphase (ein Semester): Orientierungsveranstaltungen und Tutorien, parallel zu einer Fremdsprachenausbildung..
- Lehrveranstaltungen (studienbegleitend) für Studierende aller Fachbereiche.

Die ZE ist in bedeutendem Maße an der Umsetzung der Internationalisierungspolitik der FU beteiligt. Hierzu gehören unter anderem Organisation und Durchführung europäischer Mobilitätsprogramme (z. B. Erasmus/Sokrates) deren durchschnittliche Frauenteilnehmerquoten über 50 Prozent liegen, Koordination von und Beteiligung an europäischen Entwicklungsprojekten, sowie Mitarbeit in europäischen Kooperationsprojekten und Fachverbänden.

Die Jahre 2000 und 2001 waren durch eine deutliche Verschlechterung der finanziellen Rahmenbedingungen gekennzeichnet. Für die ZE bedeutete dies insbesondere, dass einige wichtige Aufgaben, die bisher aus dem Hochschulrahmenprogramm finanziert worden waren, aus dem regulären Haushalt weiter finanziert werden mussten, ohne dass dafür zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt wurden. Das hatte zur Folge, dass andere Maßnahmen reduziert werden mussten, wie z. B. die Tutorien der Studieneingangspha-

se und des DaF (Deutsch als Fremdsprache), sowie Lehrangebote für Studierende aller Fachbereiche. Die Nachfrage nach Fremdsprachenausbildung nahm während dieser Zeit zu.

Der Geschäftsführende Ausschuss hat sich zu Beginn des Jahres 2002 mit der Frage befasst, welche (die gesamte ZE betreffenden) Aufgaben vorrangig angegangen werden müssen und in welchem Rahmen dies geschehen soll. Dabei verständigte man sich auf eine Reihe von Arbeitsvorhaben, die gegenwärtig an verschiedene bereichsübergreifende Arbeitsgruppen adressiert werden. Die Liste der Arbeitsvorhaben beinhaltet unter anderem folgende Schwerpunkte: Modularisierung, Qualifikationsziele, Kreditpunkte; Selbstlernzentrum/autonomes Lernen; EDV; Fortbildung des Personals; Zusammenarbeit zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal.

Auf der sehr gut besuchten Frauenversammlung im Sommersemester 02 haben sich einige weitere Punkte herauskristallisiert, auf die sich die Arbeit der Frauenbeauftragten in der kommenden Amtsperiode zusätzlich konzentrieren wird. Dazu gehören die Themen Sicherheit/Umgang mit problematischen NutzerInnen der Einrichtung; Belästigung durch Sex/Porno - E-Mails; Nutzung von EDV; Ideen für ein Austauschnetzwerk über IT-Fragen sowie die Zukunft der Weiterbildung.

Sandra Kosanke, Frauenbeauftragte

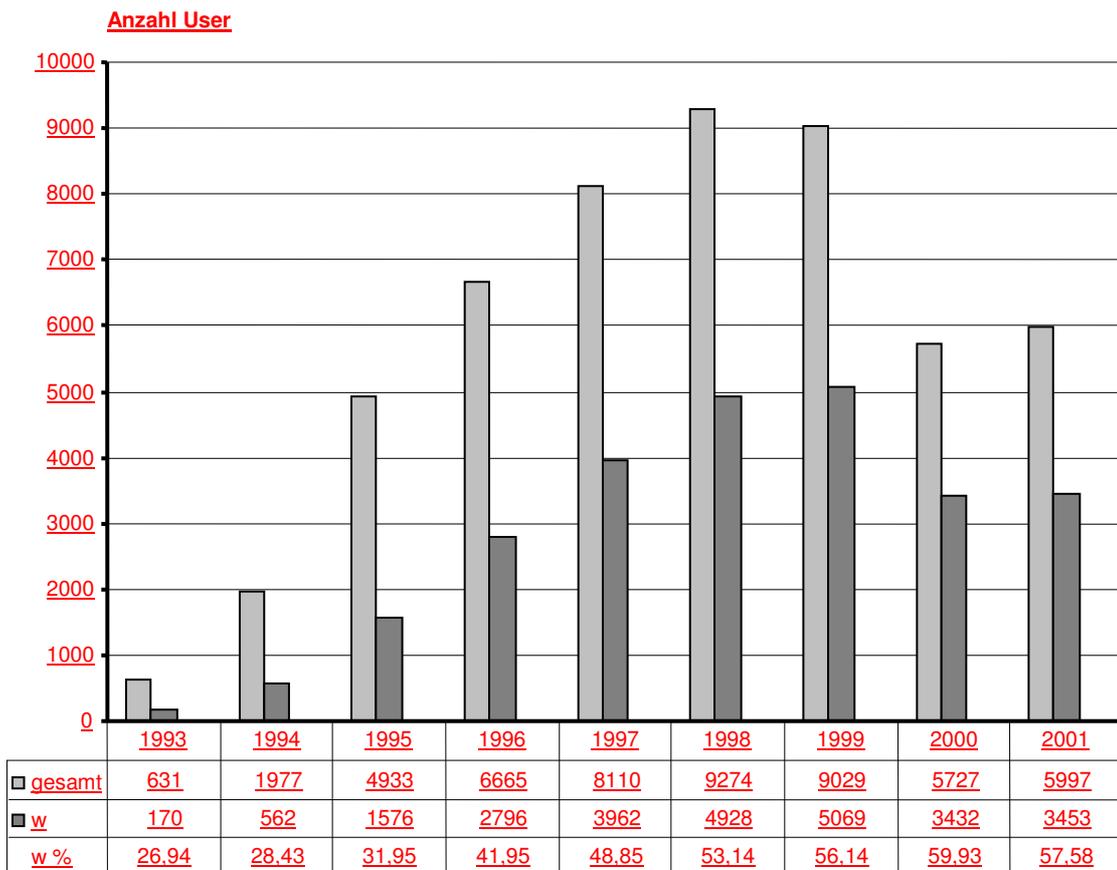
10.18 ZE Datenverarbeitung (ZEDAT)

Der Anteil der Benutzerinnen der ZEDAT hat sich im Berichtszeitraum auf 51 % gesteigert; bei den Neuzugängen liegt er sogar bei 58 %. Durch die Eingliederung neuer Arbeitsfelder (Telefonie) hat auch der Prozentsatz der Mitarbeiterinnen deutlich zugenommen.

Die Nutzung der ZEDAT durch Mitarbeiterinnen und Studentinnen der FU Berlin ist in den vergangenen Jahren stetig gewachsen: Von nur 170 Frauen (27 % aller Nutzer) im Jahr 1993 ist die Zahl auf über 17.000 (51,1 % der Nutzer) gestiegen. Der Grund hierfür liegt in der Änderung der Forschungsinfrastruktur: Der Computer hat sich in allen Bereichen als alltägliches Werkzeug etabliert – sei es als Instrument zur weltweiten Kommunikation und Recherche, als Hilfsmittel zur Erstellung von Statistiken und anderen Berechnungen oder als Schreibmaschinennachfolger zur Produktion von Berichten und Anträgen gedacht.

Besonders in den letzten vier Jahren betrug der Anteil der Frauen bei den Neuanmeldungen deutlich mehr als 50 %. Mit 58 % korreliert dieser Anteil im Jahre 2001 sehr gut mit dem Prozentsatz der neu eingeschriebenen Studentinnen (60 %).

Neu-Zugänge ZEDAT-User



Auch in den Kursen der ZEDAT sind die Frauen heutzutage mit mehr als 50 % vertreten. Hier zeigt die Erfahrung ganz deutlich, dass Frauen mit konkreten Fragen in die Veranstaltungen kommen und gezielt lernen. Die Dozentinnen und Dozenten der ZEDAT gestalten Kurse, Seminare und Kolloquien auch unter Berücksichtigung der speziellen Lernsituation von Frauen im Rahmen von gemischtgeschlechtlichen EDV-Weiterbildungen. Unterstützt durch die hohe und gezielte Beteiligung der Teilnehmerinnen führte dies zu sehr befriedigenden Erfolgserlebnissen gerade bei interessierten Frauen.

Bei den Beschäftigten der ZEDAT hat sich die Zahl der Mitarbeiterinnen deutlich erhöht, da der ZEDAT mit dem Bereich „Telefonie“ ein Aufgabengebiet zugewiesen wurde, dessen Routinetätigkeiten traditionell vorwiegend von Frauen ausgeübt werden. Im Kernbereich der ZEDAT konnte immerhin durch eine neue Stellenbewertung die Verbesserung der Eingruppierung einer Mitarbeiterin von BAT VIb nach BAT Vb erreicht werden. Bereits Ende 2000 wurde eine Stelle (BAT IIa/Ib) mit einer Kollegin besetzt, sodass die Zahl der Frauen in diesem Segment um 100 % gesteigert wurde.

Leider hat sich die im letzten Bericht festgestellte Steigerung der Zahl qualifizierter Bewerberinnen im IT-Bereich nicht fortgesetzt, sodass im Jahr 2001 keine der ausgeschriebenen fachspezifischen Stellen mit einer Frau besetzt werden konnte. Dies ist zum großen Teil sicherlich darauf zurückzuführen, dass die Situation auf dem IT-Arbeitsmarkt 2001 für Einstellungen im öffentlichen Dienst insgesamt sehr ungünstig

tig gewesen ist – außerdem waren die meisten der ausgeschriebenen Stellen nur von kurzer Laufzeit und daher für wenige Bewerberinnen von Interesse. Dennoch sollten – evtl. zusammen mit Verantwortlichen aus der Informatik bzw. Mathematik – Überlegungen angestellt werden, ob dabei auch inneruniversitäre Kriterien eine Rolle spielen und ob bzw. wie diese ggf. positiv beeinflusst werden können.

Vera Heinau, Frauenbeauftragte

10.19 ZE Botanischer Garten und Botanisches Museum

Die wichtigsten Ereignisse und Entwicklungen der letzten beiden Jahre sind aus meiner Sicht die Aktualisierung des Frauenförderplans der ZE BGBM, die Eröffnung von Berufsperspektiven und die Angebote zur Umsetzung flexibler Arbeitszeitformen für Mitarbeiter/innen. Positiv zu bemerken ist, dass wieder erhebliche Bemühungen zur Verbesserung der Situation von Frauen im Bereich der Weiterbildung unternommen wurden.

Im Berichtszeitraum stand die Aktualisierung des Frauenförderplans der ZE BGBM an, der am 25.04.2001 vom Akademischen Senat beschlossen wurde. Er sieht unter anderem vor, dass erstens bei Freiwerden einer Stelle durch Mutterschutz oder Erziehungsurlaub grundsätzlich die Vertretungsmittel zur Verfügung gestellt werden sollen und zweitens sich die ZE BGBM - im Rahmen der Möglichkeiten – für eine individuellere und flexiblere Arbeitszeit auch unter Berücksichtigung familiärer Betreuungsverpflichtungen für die Mitarbeiter/innen einsetzt. Ferner konnte der Etat und die Ausstattung der Frauenbeauftragten im FFP festgeschrieben werden.

Trotz des massiven Stellenabbaus im BGBM seit 1996 konnte der Frauenanteil geringfügig erhöht werden. Die Gesamtstruktur der ZE BGBM zeigt, dass nach wie vor überwiegend viele Frauen in den mittleren und unteren Einkommensgruppen beschäftigt sind, während bei den Beschäftigten des höheren Dienstes ihr Anteil nur bei knapp einem Drittel liegt.

Die ZE BGBM hat die Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiterinnen gefördert und unterstützt. So konnten sich z. B. Gartenarbeiterinnen durch interne Schulungen zu Gärtnerinnen qualifizieren. In diesem Jahr wird erstmalig eine Saison-Gartenarbeiterin zur Gärtnerin (Zierpflanzenbau) umgeschult, um ihr interne Aufstiegschancen zu eröffnen. Der Anteil der Mitarbeiterinnen an Fortbildungsmaßnahmen ist im BGBM sehr hoch. Besonderer Wert wurde bisher auf die Weiterbildung im Bereich der EDV gelegt.

Als besondere Aktivität der ZE BGBM zur Verbesserung der Chancengleichheit werte ich den am 16.08.2001 in Kraft getretene Anhang zur Dienstvereinbarung über die Gleitende Arbeitszeit (GLAZ) im BGBM. Er wurde in den FU-Antrag zur Bewerbung um den *TOTAL E-QUALITY Science Award* (Akti-

onsfeld *Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung*) aufgenommen. Die Vereinbarung regelt die Gleitende Arbeitszeit für unsere Bibliotheksbeschäftigten. Ich habe mich mit Erfolg dafür eingesetzt, dass für Beschäftigte mit Betreuungspflichten die Einteilung zu Spätdiensten (bzw. Nachmittags- und Spätdiensten im Falle von Teilzeitkräften) sowohl hinsichtlich der Häufigkeit als auch des Zeitpunkts auf der Grundlage von § 4 (1) der Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin vom 17. Februar 1993 grundsätzlich auf freiwilliger Basis erfolgt.

In der kommenden Amtsperiode möchte ich darauf hinwirken, dass sich die ZE BGBM mit den Möglichkeiten des Gender Mainstreaming befasst. Bereits geplant ist ein Workshop für die Führungskräfte des BGBM (Gärtnermeister, Abteilungsleiter, Unter-Abteilungsleiter, Referatsleiter) zu diesem Thema. Mein Ziel ist es, sicherzustellen, dass die Verantwortung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming tatsächlich wahrgenommen wird. Ein weiterer wesentlicher Teil der Arbeit der Frauenbeauftragten wird auch künftig in der Beratung einzelner Frauen liegen.

Monika Lüchow, Frauenbeauftragte

10.20 Universitätsbibliothek

Die UB hat unter ihren Beschäftigten eine Quote von über 70 % Frauen bei einer guten Verteilung auf alle Dienststufen und einer frauenförderlichen Atmosphäre, so dass Gleichstellungsprobleme weniger eine Rolle spielen. Probleme ergeben sich eher aus den Einsparmaßnahmen und daraus folgenden Strukturveränderungen, Mehrbelastungen und Umsetzungen.

Neben den Aufgaben gemäß Berliner Hochschulgesetz ist die Frauenbeauftragte auch Mitglied des Selbstverwaltungsgremiums für die Universitätsbibliothek, des UB-Rates. Gemäß Geschäftsordnung hat dieses Gremium vielfältige Mitwirkungsmöglichkeiten u. a. Mitwirkung bei Entscheidungen über den Haushaltsentwurf und Vorlagen für zentrale Gremien, über Vorschläge für Arbeitszeitmodelle und den Frauenförderplan. Der UB-Rat bietet somit auch der Frauenbeauftragten die Möglichkeit, Tagesordnungspunkte für die Sitzungen vorzuschlagen, zu verschiedenen Themen Fragen zu stellen, Vorschläge zu machen und zu diskutieren. Bei Beschlussfassungen und Abstimmungen ist sie ebenso stimmberechtigt wie die anderen UB-Ratsmitglieder als gewählte Vertreter und Vertreterinnen ihrer Abteilungen und der den Vorsitz führende Direktor der Universitätsbibliothek.

Gerade in Zeiten einer großen Veränderung im Bibliothekswesen, dem Wandel des Berufsbildes und der Aufgaben einer Bibliothek durch die Informationstechnologie sowie durch die Sparzwänge der FU und die daraus folgenden Strukturveränderungen, einschließlich drastischem Personalabbau und Personalmanagementliste, scheint diese Mitarbeit im UB-Rat besonders wichtig. Ein vom UB-Rat eingesetzter Ausschuss, an dessen Arbeit sich die neue Frauenbeauftragte schon vor ihrer Wahl beteiligte, beschäftigt sich

genauer mit den Folgen des Strukturwandels, u. a. der Auswirkung auf die Arbeitszufriedenheit, und erarbeitet zur Zeit die Grundlagen für eine mögliche Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbefragung.

Einstellungen fanden wegen der zu erbringenden Personaleinsparungen in den letzten Jahren kaum statt. Eine Ausnahme bildet hier die jährliche Einstellung von Auszubildenden, da die UB seit 1998 Ausbildungsbetrieb für Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FAMI) ist. Diese Ausbildungsplätze wurden in den letzten Jahren jeweils zu 2/3 mit Frauen und zu 1/3 mit Männern besetzt. Die Beteiligung der Frauenbeauftragten bei der Ausschreibung, den Bewerbungsgesprächen und der Auswahl ist inzwischen zur Routine geworden.

Ebenso ist die Information der Frauenbeauftragten bei allen anderen Personalangelegenheiten, wie Umsetzung, Beurlaubungen u. a., stets rechtzeitig erfolgt und die Zusammenarbeit mit der Leitung dahingehend ist sehr gut. Insgesamt ist das Klima als frauenfreundlich zu bezeichnen, da die Leitung für Frauenthemen stets ein offenes Ohr hat und Unterstützung bietet, z.B. bei Arbeitszeitregelungen für teilzeitarbeitende Frauen oder der Einführung neuer Arbeitsformen, wie der Telearbeit von zwei Mitarbeiterinnen.

Das noch im letzten Bericht angeführte Problem im Zusammenhang mit der Freistellung der Frauenbeauftragten ist inzwischen dahingehend gelöst, dass die UB den anderen Einrichtungen gleichgestellt wurde und neben der Freistellung auch der personelle Ausgleich dafür bewilligt wurde.

Ein Anliegen für die nächste Zeit ist eine Verbesserung der Kommunikation der Frauen untereinander über die Abteilungsgrenzen hinweg mit dem Angebot, sich in einem informellen Rahmen zu einem „Frauenstammtisch“ zu treffen. Darüber hinaus gibt es Überlegungen, im Rahmen eines in der UB neuen Konzeptes von so genannten Themengesprächen auch frauenspezifische Themen, wie z. B. „Teilzeitarbeit“ oder „Rückkehr in den Beruf nach längerer Abwesenheit“, aufzunehmen und die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch anzubieten.

Simone Schütte, Frauenbeauftragte

10.21 Zentrale Universitätsverwaltung

Die zentrale Universitätsverwaltung (ZUV) wurde in der Amtsperiode 2000 bis 2002 durch die zentrale Frauenbeauftragte stellvertretend betreut. Aufgrund knapper Kapazitäten und Terminüberschneidungen konnten nur die dringendsten Aufgaben wahrgenommen werden. Erfreulicherweise lässt sich aber feststellen, dass sich dies zumindest bei den Neueinstellungen nicht negativ ausgewirkt hat. Mit dem Beginn der neuen Amtszeit im April 2002 werden wieder eigene Projekte in Angriff genommen und die intensive Wahrnehmung der Interessensvertretung in organisatorischen und strukturellen Entwicklungsprozessen wieder aufgenommen werden.

Die Anfang des Jahres 2000 neu gewählte Frauenbeauftragte der ZUV gaben das Amt innerhalb von zwei Monaten wieder ab. Der Grund dafür lag glücklicherweise nicht in der Arbeit selbst, sondern in einer beruflichen Verbesserung der Frauenbeauftragten, die mit dem Wechsel des Arbeitgebers das Amt natürlich nicht mehr wahrnehmen konnte. Da sich kurzfristig keine neue Bewerberin zur Wahl aufstellen ließ, einigten sich die Mitglieder des Frauenrates und der Kanzler auf eine übergangsweise Anbindung der Interessensvertretung der ZUV an das Büro der zentralen Frauenbeauftragten.

Die hier zur Verfügung stehenden Ressourcen wurden auf die Begleitung von Einstellungsvorgängen und zur Betreuung von Einzelfällen konzentriert. Im Berichtszeitraum wurden verstärkt in den Bereichen der Technischen Abteilung und der CeDiS Neueinstellungen vorgenommen, während in den anderen Abteilungen die Umstrukturierung fortgesetzt wurde, die geprägt war von Stellenabbau, Umverteilung von Verantwortlichkeit und der zusätzlichen Einführung von SAP in Verbindung mit langen Phasen bezahlter Mehrarbeit von mehreren Mitarbeiterinnen. Die beiden technischen Bereiche bemühten sich, teilweise erfolgreich, um die Erhöhung des Frauenanteils bei ihrem Personal. Die Leitungspositionen der Abteilung IV Forschungsförderung und der Kindertagesstätte wurden neu besetzt und für beide konnten hervorragende Fachfrauen gewonnen werden.

Das wichtigste, für die Zukunft in Angriff zu nehmende Projekt, ist die Aktualisierung des Frauenförderplans der ZUV.

Bianca Beyer, ehemalige zentrale Frauenbeauftragte

Anhang

I. Adressen der nebenberuflichen Frauenbeauftragten

Fachbereich	Vorname	Name	Adresse	Plz Berlin
FB Humanmedizin	Renate	Tonnes	Hindenburgdamm 30	12200
	Marianne	Peters		
FB Veterinärmedizin	Monika	Herzog	Koserstr. 20	14195
	Andrea	Münnich	Königsweg 63	14163
FB Rechtswissenschaft	Maria	Wersig	Vant-Hoff-Straße 8	14195
	Antje	Grimm		
FB Wirtschaftswiss.	Judith	Geiser	Garystr. 21	14195
FB Politik- u. Sozialwissenschaften	Barbara	Strobel	Ihnestr. 22	14195
FB Philosophie u. Geisteswissenschaften	Catharina	Benzmann	Habelschwerdter Allee 45	14195
	Sabine	Kroh		
FB Geschichts- u. Kulturwissenschaften	Anne	Kosfeld	Koserstr. 20	14195
	Birgit	Schmidt-Bartsch	Hüttenweg 7	14195
FB Erziehungswiss./ Psychologie	Lintrun	Weber-Freudenberger	Otto-von-Simson-Straße 19	14195
	Merve	Winter		
FB Mathematik u. Informatik	Annika	Hinze	Arnimallee 2 -6	14195
	Lisa	Eschner		
FB Physik	Cornelia	Streeck	Arnimallee 14	14195
	Sylvia	Theodos		
FB Biologie, Chemie, Pharmazie	Karin	Schulmeister	Takustr. 3	14195
	Constanze	Donner		
FB Geowissenschaften	Claudia	Barho	Malteserstr. 74 - 100	12249
	Mara	Rietschel		
ZI Osteuropa	Ursula	Frübis	Garystr. 55	14195
ZI John-F.-Kennedy	Anja	Schlender	Lanstr. 5-7	14195
	Anja	Schwarzer		
ZI Lateinamerika	Martha	Zapata Galindo	Rüdesheimer Str. 54-56	14197
	Rita	Scheffel		
ZE Sprachlabor	Sandra	Kosanke	Habelschwerdter Allee 45	14195
	Bärbel	Martensen		
ZEDAT	Vera	Heinau	Fabeckstr. 32	14195
	Elfi	Boeckler		
ZE Studienberatung	Edith	Püschel	Brümmmerstr. 50	14195
	Christine	Arlt	Thielallee 38	14195
BGBM	Monika	Lüchow	Königin-Luise-Str. 6-8	14191
	Angela	Woiwode	Am Fichtenberg 17	12165
ZUV	Hedwig	Goergen	Rudeloffweg 25-27	14195
	Felicitas	Wlodyga	Otto-von-Simson-Str.13/15	14195
UB	Simone	Schütte	Garystr. 39	14195
	Viola M.	Taylor		

Fachbereich	Telefon	Faxnummer.	E-Mail
FB Humanmedizin	844 53568	844 53568	topten@cipmail.ukbf.fu-berlin.de
FB Veterinärmedizin	838 56647	838 53112	Fvetmed@fu-berlin.de
FB Rechtswissenschaft	838 54651	838 53779	wersigm@aol.com grimm@zedat.fu-berlin.de
FB Wirtschaftswiss.	838 53760	838 52129	frauenbeauftragte@wiwiss.fu-berlin.de
FB Politik- u. Sozialwissenschaften	838 52323	838 56365	strobels@zedat.fu-berlin.de
FB Philosophie u. Geisteswissenschaften	838 54542	838 56749 (Verwaltung)	frauen@germanistik.fu-berlin.de
FB Geschichts- u. Kulturwissenschaften	83856822	838 53327	Akosfeld@zedat.fu-berlin.de
	838 53188	838 52106	Vaabibl@zedat.fu-berlin.de
FB Erziehungswiss./ Psychologie	83856006	838 54656 (Verwaltung)	Fpsyewi@zedat.fu-berlin.de
FB Mathematik u. Informatik	838 75124	838 75109	hinze@inf.fu-berlin.de eschner@inf.fu-berlin.de
FB Physik	838 54236	838 56746	Frauenbeauftragte@physik.fu-berlin.de
	838 56135	838 56746	
FB Biologie, Chemie, Pharmazie	838 54394	838 56858	bcpschul@chemie.fu-berlin.de
	838 55305		donner@chemie.fu-berlin.de
FB Geowissenschaften	838 70 557		geofrau@zedat.fu-berlin.de
ZI Osteuropa	838 52063	838 53788	lachs@zedat.fu-berlin.de
ZI John-F.-Kennedy	838 52888	838 52882	Fraujfk@fu-berlin.de
ZI Lateinamerika	838 55109	838 55464	Mizg@zedat.fu-berlin.de
ZE Sprachlabor	838 55668	838 55671	s.kosanke@mail.sprachlabor.fu-berlin.de
	8385 56 73		
ZEDAT	8385 5904	8385 6721	Frauenbeauftragte@zedat.fu-berlin.de
	838 54215		
ZE Studienberatung	838 53233	8385 5249	Carlts@zedat.fu-berlin.de
	838 55238	838 53913	epues@zedat.fu-berlin.de
BGBM	838 50140	841 72 940	Fraubgbm@fu-berlin.de
	838 50224	838 50154	
ZUV	838 51137		goergen@zedat.fu-berlin.de
	838 51470		Fega@zedat.fu-berlin.de
UB	838 53682		Frauenbeauftragte@ub.fu-berlin.de
	838 52706		

II. Aufbereitung der statistischen Daten zu den Fachbereichen und Zentralinstituten

Fachbereich Humanmedizin	171
Fachbereich Veterinärmedizin	172
Fachbereich Rechtswissenschaften	174
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften	177
Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften	178
Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie	180
Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaft	182
Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften	183
Fachbereich Mathematik und Informatik	184
Fachbereich Physik	186
Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie	187
Fachbereich Geowissenschaften	189
Zentralinstitut Osteuropa	190
Zentralinstitut John-F.-Kennedy	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Zentralinstitut Lateinamerika	192
Zentrale Universitätsverwaltung	194
Die Gesamtuniversität	196

Fachbereich Humanmedizin

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1998/99	4439	2103	2336	52,6
1999/00	4323	1995	2328	53,9
2000/01	4180	1842	2338	55,9
2001/02	4008	1718	2290	57,1

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 %
1999	2	48	4,00	4	35	10,26	0	10	0	6	93	6,06
2000	2	47	4,08	4	32	11,11	0	10	0	6	89	6,32
2001	2	49	3,92	5	30	14,29	0	9	0	7	88	7,37
2002	3	50	5,66	5	27	15,63	0	8	0	8	85	8,60

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/innen			Wiss. Assistent/innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	2	8	20,00	19	56	25,33	45	112	28,66	215	295	42,16	281	471	37,37
2000	4	9	30,77	19	63	23,17	44	110	28,57	204	291	41,21	271	473	36,42
2001	2	8	20,00	16	55	22,54	48	110	30,38	174	284	37,99	240	457	34,43
2002	2	7	22,22	14	52	21,21	51	114	30,91	197	280	41,30	264	453	36,82

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1999	50	79	38,76	460	158	74,43	2376	360	86,84	22	45	32,84	434	289	60,03	3342	931	78,21
2000	50	78	39,06	408	154	72,60	2392	345	87,39	29	45	39,19	390	265	59,54	3269	887	78,66
2001	50	81	38,17	398	152	72,36	2286	345	86,89	30	41	42,3	361	259	58,23	3125	878	78,07
2002	49	86	36,30	385	142	73,06	2213	339	86,72	26	36	41,9	329	247	57,12	3002	850	77,93

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	63	67	48,46	6	5	54,55	69	72	48,94
2000	76	68	52,78	9	4	69,23	85	72	54,14
2001	33	23	58,93	4	1	80,0	37	24	60,66
2002	100	92	52,08	6	0	100,0	106	92	53,54

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Personal am Fachbereich Humanmedizin 1999-2002

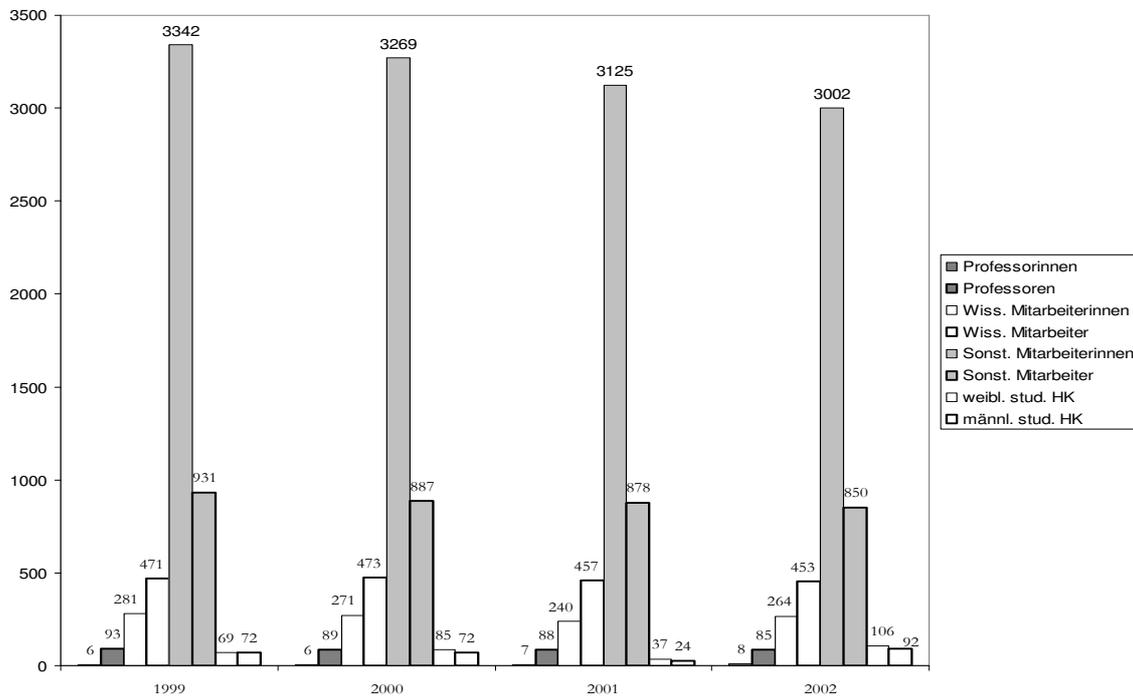


Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1998/99	851	287	33,73	52,6
1999/2000	839	277	33,02	55,0
2000/01	792	247	31,19	55,9
2001/02	810	272	33,58	57,1

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Fachbereich Veterinärmedizin

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1998/99	1701	390	1311	77,1
1999/00	1638	344	1294	79,0
2000/01	1575	330	1245	79,0
2001/02	1523	301	1222	80,2

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 %
1999	0	17	0	2	19	9,5	0	1	0	2	37	5,1
2000	1	16	5,9	2	17	10,5	0	1	0	3	34	8,1
2001	1	16	5,9	3	13	18,8	0	1	0	4	30	11,8
2002	1	15	6,3	3	10	23,1	0	1	0	4	26	13,3

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/innen			Wiss. Assistent/innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	0	5	0	11	11	50	7	27	20,6	35	26	57,4	53	69	43,4
2000	0	2	0	10	10	50	7	25	21,9	35	30	54	52	67	43,7
2001	0	1	0	9	8	52,9	7	26	21,2	37	25	59,7	53	60	46,9
2002	0	1	0	9	9	50	7	23	23,3	34	25	57,6	50	58	46,3

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	3	3	50	111	15	88,1	67	11	85,9	0	0	0	63	52	54,8	244	81	75,1
2000	2	3	40	108	14	88,5	63	10	86,3	0	0	0	58	48	54,7	231	75	75,5
2001	1	3	25	104	12	89,7	62	11	84,9	0	0	0	58	48	54,7	225	74	75,3
2002	1	2	33,3	102	12	89,5	61	10	85,9	0	0	0	54	49	52,4	218	73	74,9

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	21	11	65,6	7	1	87,5	28	12	70
2000	23	12	65,7	5	2	71,4	28	14	66,7
2001	20	15	57,1	7	0	100	27	15	64,3
2002	21	15	58,3	5	2	71,4	26	17	60,4

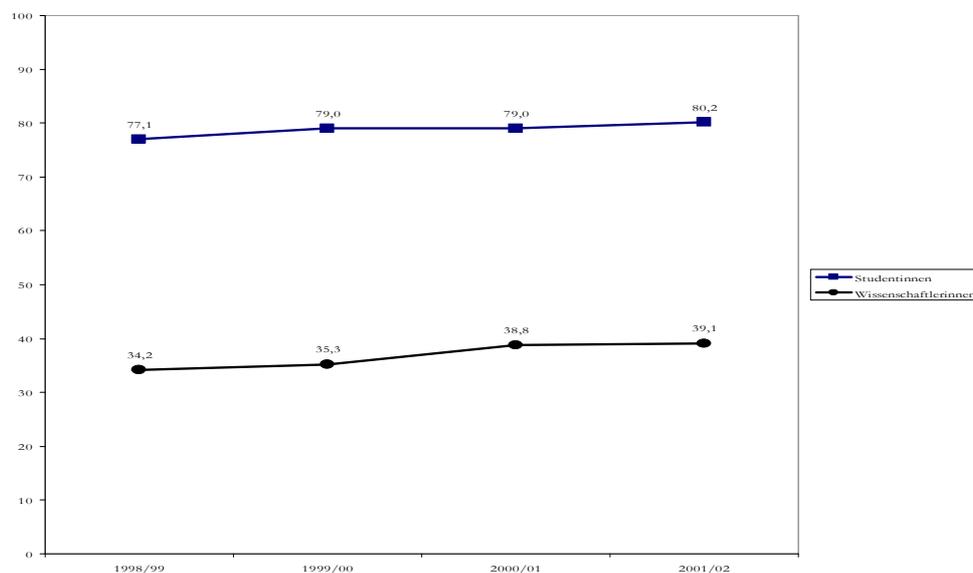
Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1998/99	161	55	34,16	77,07
1999/2000	156	55	35,26	79
2000/01	147	57	38,78	79
2001/02	138	54	39,13	80,2

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Verhältnis weibliches wissenschaftliches Personal / Studentinnen



Fachbereich Rechtswissenschaften

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1998/99	4346	2346	2000	46,0
1999/00	4253	2261	1992	46,8
2000/01	4247	2199	2048	48,2
2001/02	4055	2047	2008	49,5

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 %
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
2001	0	20	0	0	2	0	0	1	0	0	23	0
2002	0	19	0	0	2	0	0	1	0	0	22	0

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/innen			Wiss. Assistent/innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
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	0	100	38	34	52,78	42	43	49,41
2001	0	0	0	2	4	33,33	1	0	100	39	36	52	42	40	51,22
2002	0	0	0	1	5	16,67	1	0	100	28	32	46,67	30	37	44,78

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1999	2	3	40	24	4	85,71	30	7	81,08	2	0	100	0	1	0	58	15	79,45
2000	1	3	25	21	4	84	29	7	80,56	2	0	100	0	4	0	53	18	74,65
2001	1	3	25	19	4	82,61	29	5	85,29	2	0	100	0	4	0	51	16	76,12
2002	1	4	20	18	4	81,82	33	3	91,67	2	0	100	0	4	0	54	15	78,26

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	24	35	40,68	28	25	52,83	52	60	46,43
2000	27	31	46,55	36	26	58,06	63	57	52,5
2001	20	28	41,67	35	25	58,33	55	53	50,93
2002	20	30	40	33	22	60	53	52	50,48

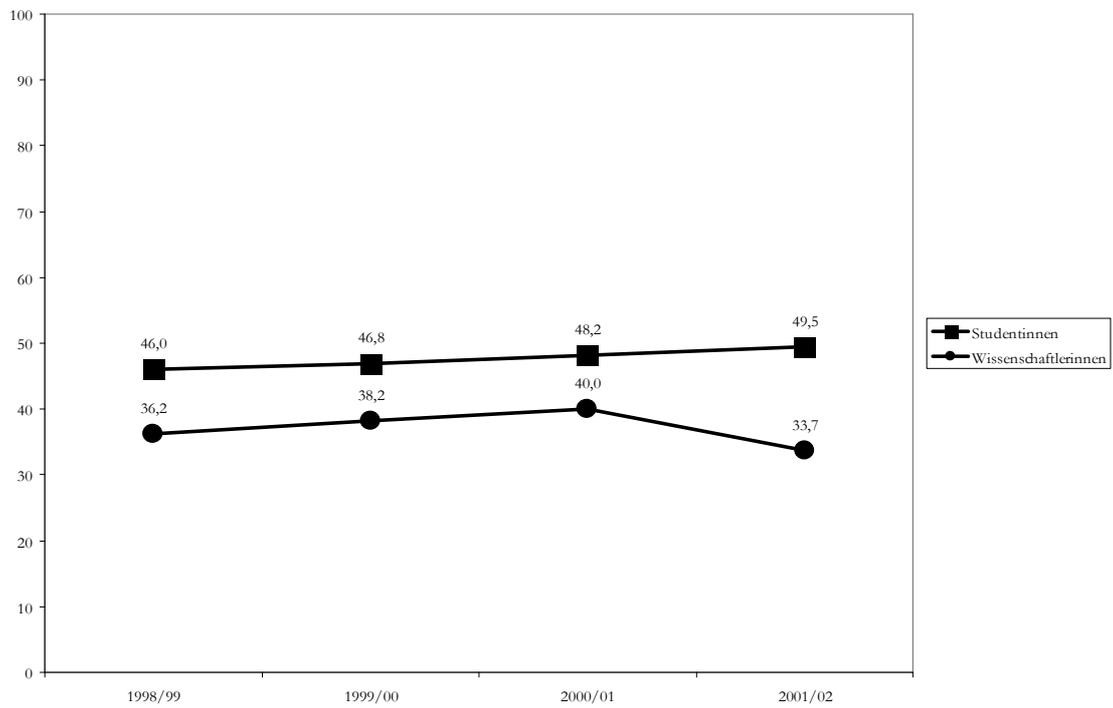
Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

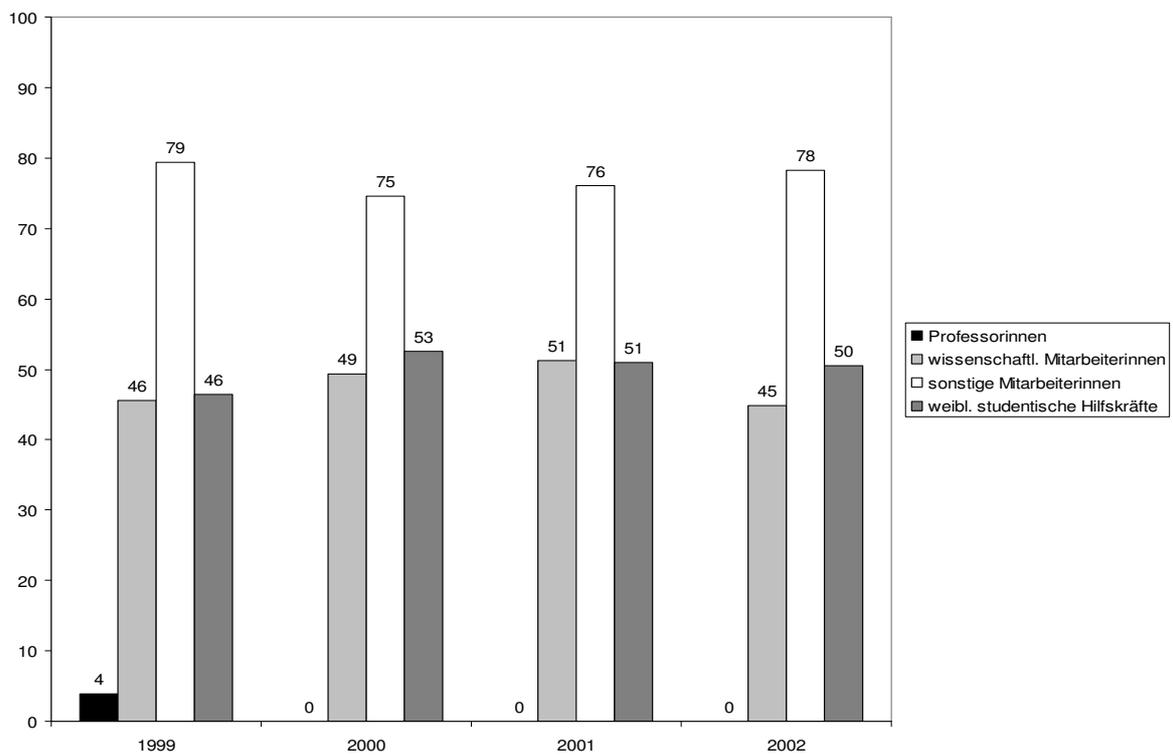
Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1998/99	116	42	36,2	46,0
1999/2000	110	42	38,2	46,8
2000/01	105	42	40,0	48,2
2001/02	89	30	33,7	49,5

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Verhältnis weibliches wissenschaftliches Personal / Studentinnen



Frauenanteil des Personals am FB Rechtswissenschaft



Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1998/99	3438	2088	1350	39,3
1999/00	3418	2047	1371	40,1
2000/01	3478	2035	1443	41,5
2001/02	3405	1963	1442	42,3

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 %
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
2001	0	24	0	1	5	16,67	0	4	0	1	33	2,94
2002	0	20	0	1	3	25	0	4	0	1	27	3,57

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/innen			Wiss. Assistent/innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	1	0	100	5	8	38,46	2	3	40	20	49	28,99	28	60	31,82
2000	1	0	100	4	9	30,77	1	3	25	16	57	21,92	22	69	24,18
2001	0	0	0	4	7	36,36	0	4	0	14	52	21,21	18	63	22,22
2002	0	0	0	5	8	38,46	0	3	0	19	45	29,69	24	56	30

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
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	40	8	83,33	3	1	75	0	1	0	59	13	81,94
2001	1	0	100	15	3	83,33	38	7	84,44	2	1	66,67	0	0	0	56	11	83,58
2002	1	0	100	15	3	83,33	32	7	82,05	2	1	66,67	0	0	0	50	11	81,97

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	17	27	38,64	22	9	70,97	39	36	52
2000	12	32	27,27	16	5	76,19	28	37	43,08
2001	11	25	30,56	6	4	60	17	29	36,96
2002	15	30	33,33	4	2	66,67	19	32	37,25

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1998/99	122	29	23,8	39,3
1999/2000	125	23	18,4	40,1
2000/01	115	19	16,5	41,5
2001/02	108	25	23,1	42,3

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1998/99	6525	3473	3052	46,8
1999/00	5740	2869	2871	50,0
2000/01	5902	2854	3048	51,6
2001/02	6194	2888	3306	53,4

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 %
1999	1	24	4	6	20	23,08	1	7	12,5	8	51	13,56
2000	1	24	4	5	17	22,73	1	7	12,5	7	48	12,73
2001	0	22	0	5	16	23,81	1	7	12,5	6	45	11,76
2002	0	19	0	5	16	23,81	1	7	12,5	6	42	12,5

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/ innen			Wiss. Assistent/ innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	1	1	50	14	7	66,67	7	25	21,88	32	32	50	54	65	45,38
2000	1	1	50	11	8	57,89	8	27	22,86	44	40	52,38	64	76	45,71
2001	1	1	50	10	7	58,82	8	27	22,86	44	47	48,35	63	82	43,45
2002	2	1	66,67	11	7	61,11	8	24	25	41	44	48,24	62	76	44,93

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1999	5	2	71,43	46	8	85,19	65	3	95,59	3	0	100	2	0	100	121	13	90,3
2000	5	3	62,5	46	8	85,19	58	4	93,55	2	0	100	1	2	33,33	112	17	86,82
2001	4	3	57,14	43	7	86	55	5	91,67	2	0	100	1	2	33,33	105	17	86,07
2002	3	2	60	43	7	86	53	5	91,38	1	0	100	1	2	33,33	101	16	86,32

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	58	44	56,86	6	7	46,15	64	51	55,65
2000	58	43	57,43	2	3	40	60	46	56,6
2001	49	31	61,25	2	2	50	51	33	60,71
2002	29	21	58	3	2	60	32	23	58,18

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Weibliches Personal am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften

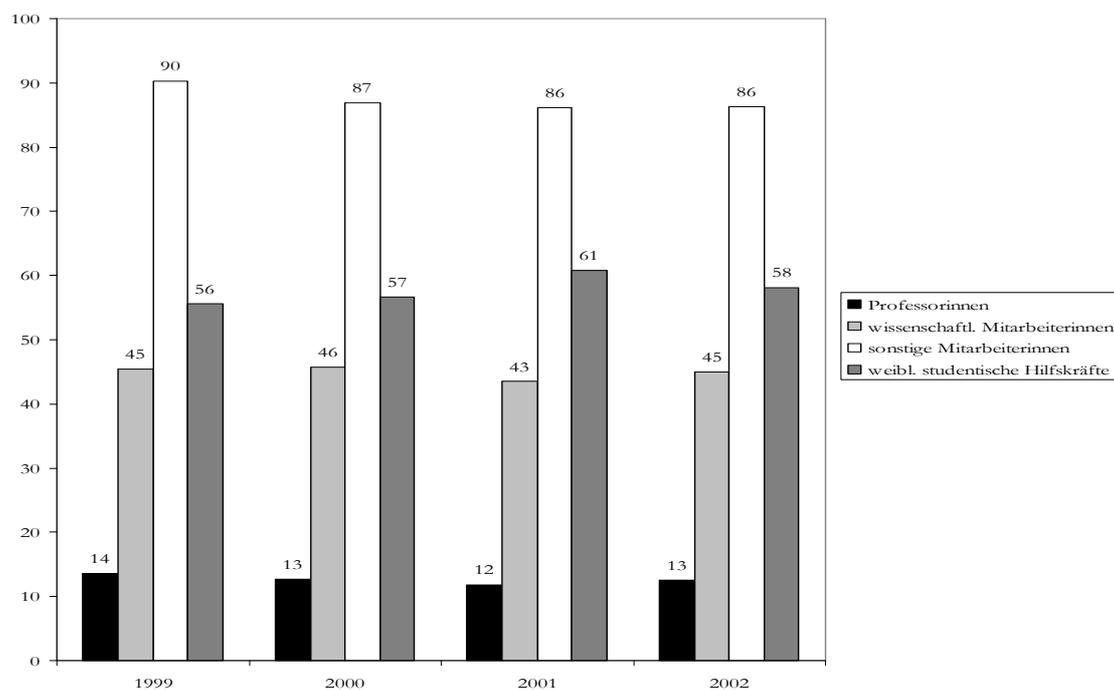


Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1998/99	178	62	34,8	46,8
1999/2000	195	71	36,4	50,0
2000/01	196	69	35,2	51,6
2001/02	186	68	36,6	53,4

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1998/99	4020	1260	2760	68,7
1999/2000	3912	1158	2754	70,4
2000/01	3690	1059	2631	71,3
2001/02	3626	995	2631	72,6

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Personalstatistik

Jahr	Professoren/innen											
	C4			C3			C2/BAT I b			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
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	13	27,78	10	45	18,18
2001	1	20	4,76	4	11	26,67	4	12	25	9	43	17,31
2002	1	20	4,76	2	11	15,38	4	9	30,77	7	40	14,89

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/innen			Wiss. Assistent/innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	2	0	100	16	11	59,26	10	28	26,32	45	28	61,64	73	61	54,48
2000	2	1	66,67	14	11	56	9	22	29,03	51	27	65,38	76	61	55,47
2001	2	1	66,67	11	11	50	7	21	25	51	29	63,75	71	62	53,38
2002	2	2	50	11	7	61,11	5	21	19,23	61	27	69,32	79	57	58,09

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1999	2	4	33,33	23	9	71,88	69	4	94,52	0	0	0	0	0	0	94	17	84,68
2000	2	3	40	24	8	75	63	2	96,92	0	0	0	0	4	0	89	17	83,96
2001	2	2	50	24	8	75	59	2	96,72	0	0	0	0	4	0	85	16	84,16
2002	2	2	50	22	8	73,33	62	1	98,41	0	0	0	0	4	0	86	15	85,15

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	76	33	69,72	8	4	66,67	84	37	69,42
2000	78	30	72,22	7	3	70,00	85	33	72,03
2001	64	30	68,09	7	2	77,78	71	32	68,93
2002	74	28	72,55	9	3	75,00	83	31	72,81

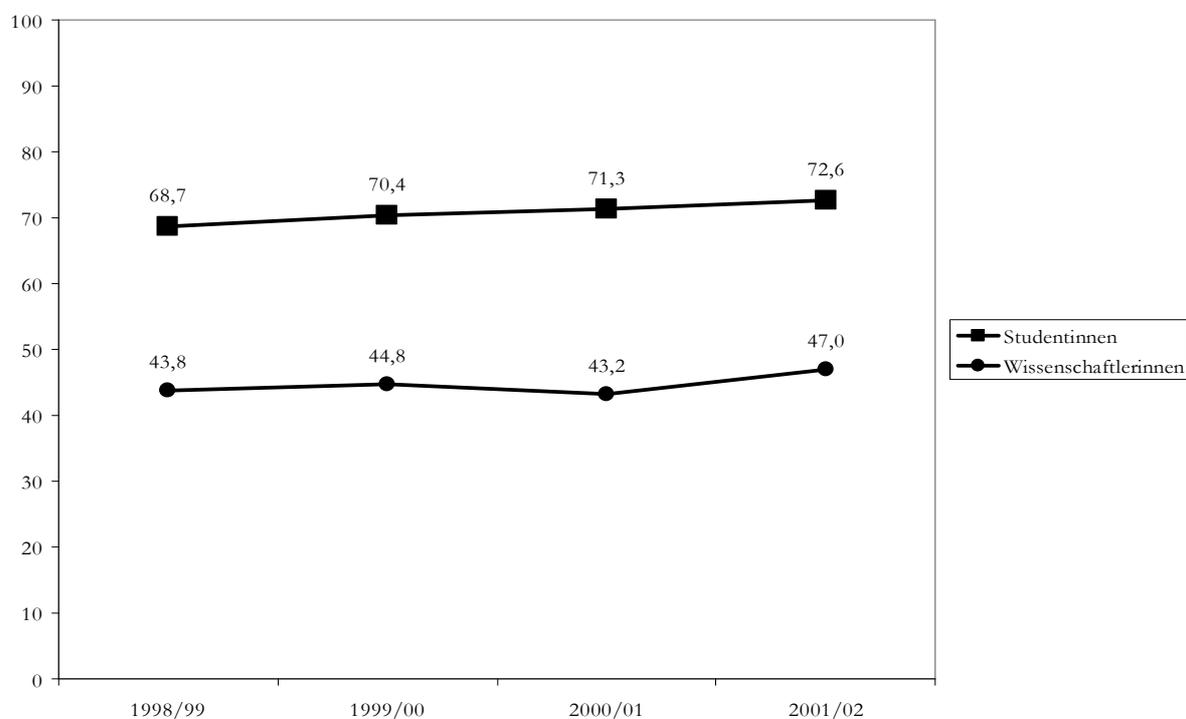
Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen:

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1998/99	192	84	43,8	68,7
1999/2000	192	86	44,8	70,4
2000/01	185	80	43,2	71,3
2001/02	183	86	47,0	72,6

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Verhältnis weibliches wissenschaftliches Personal / Studentinnen



Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaft

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1998/99	4421	1878	2543	57,5
1999/00	4428	1836	2592	58,5
2000/01	4589	1859	2730	59,5
2001/02	4833	1854	2979	61,6

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 %
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
2001	7	26	21,21	2	12	14,29	1	2	33,33	10	40	20,00
2002	7	24	22,58	2	11	15,38	1	2	33,33	10	37	21,28

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/innen			Wiss. Assistent/innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
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	45	40	52,94	60	66	47,62
2001	1	1	50	6	10	37,5	7	15	31,82	39	38	50,65	53	64	45,3
2002	1	1	50	7	13	35	7	14	33,33	32	35	47,76	47	63	42,73

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1999	3	2	60	25	9	73,53	43	7	86	0	1	0	2	0	100	73	19	79,35
2000	1	2	33,33	27	10	72,97	46	8	85,19	0	1	0	1	2	33,33	75	23	76,53
2001	2	2	50	27	10	72,97	45	7	86,54	0	1	0	1	2	33,33	75	22	77,32
2002	2	2	50	27	10	72,97	46	7	86,79	0	1	0	0	2	0	75	22	77,32

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	49	36	57,65	12	6	66,67	61	42	59,22
2000	65	39	62,5	11	4	73,33	76	43	63,87
2001	57	36	61,29	11	5	68,75	68	41	62,39
2002	56	34	62,22	10	3	76,92	66	37	64,08

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen:

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1998/99	157	60	38,22	57,5
1999/2000	176	70	39,77	58,5
2000/01	167	63	37,7	59,5
2001/02	157	57	36,3	61,6

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1998/99	7655	2678	4977	65,0
1999/00	7428	2557	4871	65,6
2000/01	7419	2528	4891	65,9
2001/02	7428	2482	4946	66,6

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 %
1999	2	37	5,13	6	11	35,29	2	17	10,53	10	65	13,33
2000	3	38	7,5	7	11	35,29	2	17	10,53	12	66	15,38
2001	3	38	7,32	8	10	44,44	1	14	6,67	12	62	16,22
2002	3	36	7,69	7	10	41,18	1	10	9,09	11	56	16,42

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/innen			Wiss. Assistent/innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	2	2	50	12	17	41,38	14	22	38,89	42	27	60,87	70	68	50,72
2000	3	3	50	10	19	34,48	15	22	40,54	49	52	48,51	77	96	44,51
2001	3	4	42,86	14	16	46,67	17	20	45,95	45	60	42,86	79	100	44,13
2002	1	3	25	14	15	48,28	17	20	45,95	42	60	41,18	74	98	43,02

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1999	7	4	63,64	34	6	85	64	3	95,52	0	1	0	0	0	0	105	14	88,24
2000	3	6	33,33	37	7	84,09	59	3	95,16	0	1	0	0	3	0	99	20	83,19
2001	3	4	42,86	35	8	81,4	65	3	95,59	0	1	0	0	3	0	103	19	84,43
2002	3	4	42,86	32	7	82,05	66	3	95,65	0	1	0	0	3	0	101	18	84,87

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	102	64	61,45	23	11	67,65	125	75	62,5
2000	111	62	64,16	22	11	66,67	133	73	64,56
2001	103	49	67,76	18	6	75	121	55	68,75
2002	98	57	63,23	19	5	79,17	117	62	65,36

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1998/99	213	80	37,6	65,0
1999/2000	251	89	35,5	65,6
2000/01	253	91	36,0	65,9
2001/02	239	85	35,6	66,6

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Fachbereich Mathematik und Informatik

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1998/99	888	627	261	29,4
1999/00	1045	713	332	31,8
2000/01	1244	862	382	30,7
2001/02	1478	1038	440	29,8

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 %
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
2001	0	16	0	1	9	10	2	3	40	3	28	9,68
2002	0	17	0	1	9	10	2	3	40	3	29	9,38

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/ innen			Wiss. Assistent/ innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
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	7	32	17,95	10	45	18,18
2001	0	2	0	3	6	33,33	0	7	0	11	36	23,4	14	51	21,54
2002	0	2	0	2	5	28,57	0	9	0	11	34	24,44	13	50	20,63

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
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	19	2	90,48	1	1	50	0	0	0	24	9	72,73
2001	0	1	0	4	5	44,44	21	2	91,3	1	1	50	0	0	0	26	9	74,29
2002	1	1	50	5	6	45,45	19	2	90,48	1	1	50	0	0	0	26	10	72,22

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	17	42	28,81	4	1	80	21	43	32,81
2000	12	49	19,67	6	2	75	18	51	26,09
2001	14	45	23,73	6	5	54,55	20	50	28,57
2002	18	40	31,03	4	10	28,57	22	50	30,56

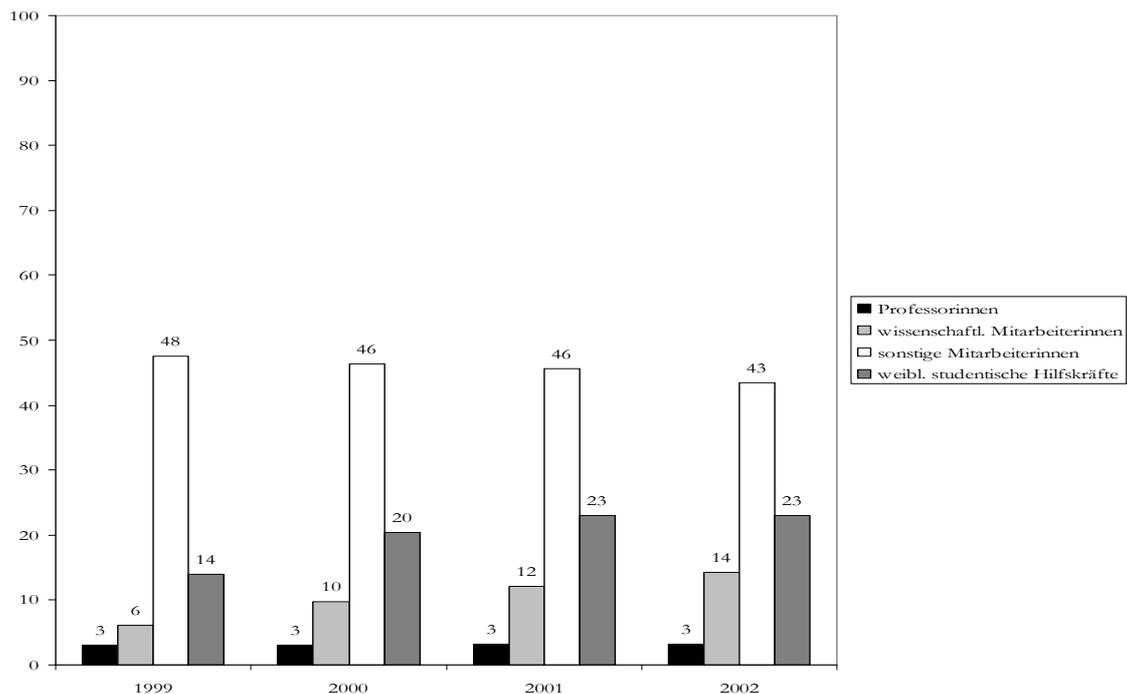
Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1998/99	73	11	15,1	29,4
1999/2000	85	13	15,3	31,8
2000/01	96	17	17,7	30,7
2001/02	95	16	16,8	29,8

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Weibliches Personal am Fachbereich Mathematik und Informatik



Fachbereich Physik

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1998/99	398	334	64	16,1
1999/00	391	319	72	18,4
2000/01	397	318	79	19,9
2001/02	455	355	100	22,0

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 %
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
2001	1	14	6,67	0	13	0	0	3	0	1	30	3,23
2002	1	15	6,25	0	11	0	0	3	0	1	29	3,33

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/innen			Wiss. Assistent/innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	0	3	0	2	11	15,38	0	14	0	5	78	6,02	7	106	6,19
2000	0	3	0	2	14	12,5	0	15	0	11	89	11	13	121	9,7
2001	0	1	0	2	14	12,5	0	12	0	12	74	13,95	14	101	12,17
2002	0	1	0	3	15	16,67	0	13	0	13	67	16,25	16	96	14,29

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1999	1	7	12,5	11	24	31,43	24	5	82,76	0	0	0	2	6	25	38	42	47,5
2000	1	7	12,5	13	24	35,14	22	6	78,57	0	0	0	2	7	22,22	38	44	46,34
2001	1	7	12,5	12	22	35,29	22	6	78,57	0	0	0	2	9	18,18	37	44	45,68
2002	0	7	0	11	20	35,48	20	6	76,92	0	0	0	2	10	16,67	33	43	43,42

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	4	42	8,7	3	1	75	7	43	14
2000	7	35	16,67	2	0	100	9	35	20,45
2001	8	30	21,05	1	0	100	9	30	23,08
2002	9	28	24,32	0	2	0	9	30	23,08

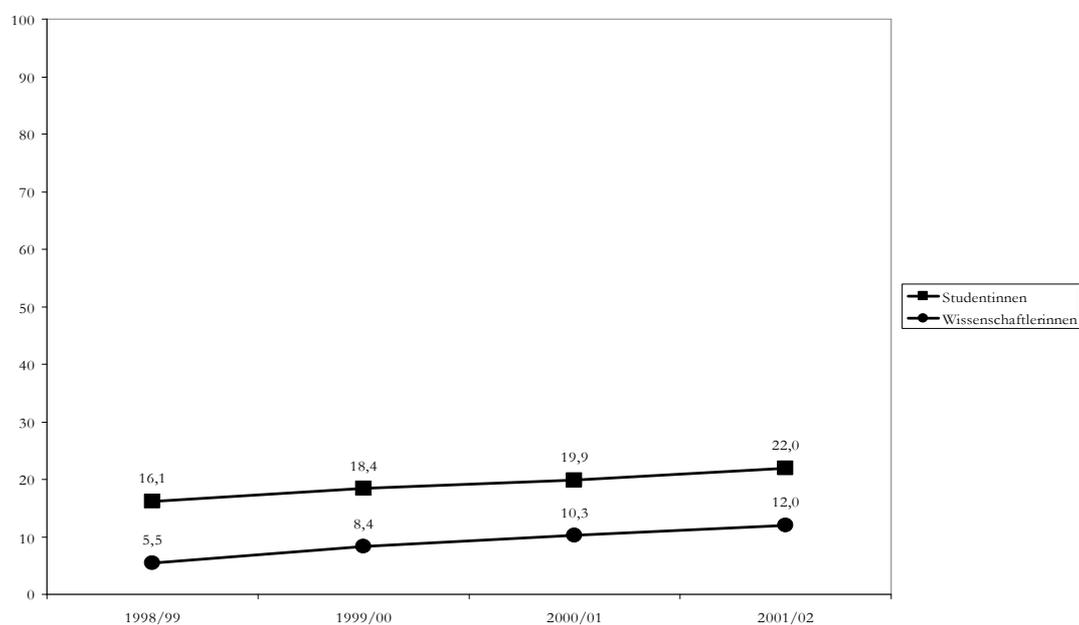
Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1998/99	145	8	5,5	16,1
1999/2000	166	14	8,4	18,4
2000/01	146	15	10,3	19,9
2001/02	142	17	12,0	22,0

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen



Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1998/99	3569	1494	2075	58,1
1999/00	3565	1469	2096	58,8
2000/01	3537	1420	2117	59,9
2001/02	3624	1406	2218	61,2

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 %
1999	3	23	11,54	1	26	3,70	1	10	9,09	5	59	7,81
2000	3	24	11,11	1	26	3,70	1	9	10,0	5	59	7,81
2001	3	23	11,54	0	23	0,0	1	9	10,0	4	55	6,78
2002	3	24	11,11	0	22	0,0	1	9	10,0	4	55	6,78

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/innen			Wiss. Assistent/innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	0	3	0	8	17	32	8	31	20,51	74	152	32,74	90	203	30,72
2000	1	6	14,29	9	14	39,13	8	29	21,62	107	187	36,39	125	236	34,63
2001	1	4	20	6	15	28,57	8	27	22,86	123	162	43,16	138	208	39,88
2002	2	5	28,57	6	12	33,33	8	25	24,24	138	174	44,23	154	216	41,62

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1999	4	16	20,00	134	51	72,43	87	13	87,00	6	0	100,0	29	30	49,15	260	110	70,27
2000	5	15	25,00	137	53	72,11	89	13	87,25	5	0	100,0	25	33	43,10	261	114	69,60
2001	2	10	16,67	132	53	71,35	85	13	86,73	4	0	100,0	23	29	44,23	246	105	70,09
2002	3	10	23,08	128	53	70,72	86	14	86,00	3	0	100,0	23	27	46,00	243	104	70,03

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	72	74	49,32	10	9	52,63	82	83	49,70
2000	73	68	51,77	9	7	56,25	82	75	52,23
2001	71	68	51,08	11	7	61,11	82	75	52,23
2002	68	65	51,13	7	7	50,00	75	72	51,02

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1998/99	357	95	26,6	58,1
1999/2000	425	130	30,6	58,8
2000/01	405	142	35,1	59,9
2001/02	429	158	36,8	61,2

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Fachbereich Geowissenschaften

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1998/99	1392	716	676	48,6
1999/00	1314	665	649	49,4
2000/01	1418	693	725	51,1
2001/02	1517	763	754	49,7

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 %
1999	0	12	0	2	14	12,5	1	2	33,33	3	28	9,68
2000	0	11	0	2	13	14,29	1	2	33,33	3	26	10,34
2001	0	12	0	1	14	6,67	1	2	33,33	2	28	6,67
2002	0	11	0	1	13	7,14	1	2	33,33	2	26	7,14

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/innen			Wiss. Assistent/innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	1	0	100	4	6	40	5	34	12,82	17	52	24,64	27	92	22,69
2000	1	1	50	5	4	55,56	5	35	12,5	26	68	27,66	37	108	25,52
2001	0	2	0	5	3	62,5	5	33	13,16	28	61	31,46	38	99	27,74
2002	0	3	0	4	4	50	4	32	11,11	21	58	26,58	29	97	23,02

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1999	6	12	33,33	33	25	56,9	47	10	82,46	0	0	0	3	1	75	89	48	64,96
2000	7	13	35	35	27	56,45	45	10	81,82	0	0	0	4	2	66,67	91	52	63,64
2001	4	12	25	32	22	59,26	43	10	81,13	0	0	0	3	2	60	82	46	64,06
2002	2	12	14,29	30	20	60	38	8	82,61	0	0	0	3	2	60	73	42	63,48

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	17	39	30,36	7	4	63,64	24	43	35,82
2000	23	51	31,08	9	4	69,23	32	55	36,78
2001	26	52	33,33	6	3	66,67	32	55	36,78
2002	26	43	37,68	5	5	50	31	48	39,24

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen:

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1998/99	150	30	20,0	48,6
1999/2000	174	40	23,0	49,4
2000/01	167	40	24,0	51,1
2001/02	154	31	20,1	49,7

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Zentralinstitut Osteuropa

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1998/99	206	75	131	63,6
1999/00	215	72	143	66,5
2000/01	235	84	151	64,3
2001/02	241	81	160	66,4

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 %
1999	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	4	0
2000	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0
2001	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0
2002	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/innen			Wiss. Assistent/innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	1	0	100	0	1	0	2	6	25	4	1	80	7	8	46,67
2000	0	0	0	0	1	0	2	5	28,57	4	4	50	6	10	38
2001	0	0	0	0	1	0	3	5	37,5	3	2	60	6	8	42,86
2002	0	0	0	0	1	0	3	5	37,5	3	1	75	6	7	46,15

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1999	1	0	100	10	5	66,67	3	1	75	0	0	0	0	0	0	14	6	70
2000	1	0	100	10	5	66,67	2	1	66,67	0	0	0	0	0	0	13	6	68,42
2001	1	0	100	8	5	61,54	2	1	66,67	0	0	0	0	0	0	11	6	64,71
2002	1	0	100	8	4	66,67	2	1	66,67	0	0	0	0	0	0	11	5	68,75

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	7	8	46,67	4	3	57,14	11	11	50
2000	6	6	50	3	2	60	9	8	52,94
2001	8	8	50	2	1	66,67	10	9	52,63
2002	3	6	33,33	1	1	50	4	7	36,36

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen:

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1998/99	19	7	36,8	63,6
1999/2000	19	6	31,6	66,5
2000/01	16	6	37,5	64,3
2001/02	15	6	40,0	66,4

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Zentralinstitut John-F.-Kennedy

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1998/99	566	189	377	66,6
1999/00	588	187	401	68,2
2000/01	610	190	420	68,9
2001/02	633	189	444	70,1

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 %
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
2001	0	4	0	2	1	66,67	0	1	0	2	6	25
2002	0	4	0	2	1	66,67	0	1	0	2	6	25

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/innen			Wiss. Assistent/innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	0	0	0	3	2	60	0	1	0	2	2	50	5	5	50
2000	0	0	0	3	3	50	0	0	0	3	4	43	6	7	46,15
2001	0	0	0	3	4	42,86	0	0	0	4	4	50	7	8	46,67
2002	0	0	0	3	4	42,86	0	0	0	4	2	66,67	7	6	53,85

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1999	2	1	66,67	6	1	85,71	12	3	80	0	0	0	0	0	0	20	4	83,33
2000	1	1	50	4	1	80	11	3	78,57	0	0	0	0	0	0	16	4	80
2001	0	1	0	4	1	80	11	3	78,57	0	0	0	0	0	0	15	5	75
2002	0	1	0	4	0	100	12	3	80	0	0	0	0	0	0	16	4	80

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	13	9	59,09	5	0	100	18	9	66,67
2000	14	6	70	4	0	100	18	6	75
2001	15	7	68,18	1	0	100	16	7	69,57
2002	13	6	68,42	1	0	100	14	6	70

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen:

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1998/99	20	7	35,0	66,6
1999/2000	22	8	36,4	68,2
2000/01	23	9	39,1	68,9
2001/02	21	9	42,9	70,1

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Zentralinstitut Lateinamerika

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1998/99	351	110	241	68,7
1999/00	330	96	234	70,9
2000/01	344	91	253	73,5
2001/02	351	101	250	71,2

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 %
1999	0	3	0	2	2	50	1	0	100	3	5	37,5
2000	0	3	0	2	2	50	1	0	100	3	5	37,5
2001	0	3	0	2	2	50	1	0	100	3	5	37,5
2002	0	3	0	2	2	50	1	0	100	3	5	37,5

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/innen			Wiss. Assistent/innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
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
2001	0	0	0	2	2	50	0	4	0	5	4	55,56	7	10	41,18
2002	0	0	0	2	2	50	0	4	0	3	3	50	5	9	35,71

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1999	1	0	100	3	1	75	1	1	50	0	0	0	0	0	0	5	5	50
2000	1	0	100	4	2	66,67	1	0	100	0	0	0	0	0	0	6	5	54,55
2001	1	0	100	4	2	66,67	1	0	100	0	0	0	0	0	0	6	2	75
2002	1	0	100	4	0	100	1	0	100	0	0	0	0	0	0	6	0	100

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	8	5	61,54	1	0	100	9	5	64,29
2000	9	4	69,23	0	0	0	9	4	69,23
2001	8	3	72,73	1	2	33,33	9	5	64,29
2002	11	3	78,57	1	2	33,33	12	5	70,59

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen:

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1998/99	22	8	36,4	68,7
1999/2000	23	8	34,8	70,9
2000/01	25	10	40,0	73,5
2001/02	22	8	36,4	71,2

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Zentrale Universitätsverwaltung

Tabelle 2: Personalstatistik

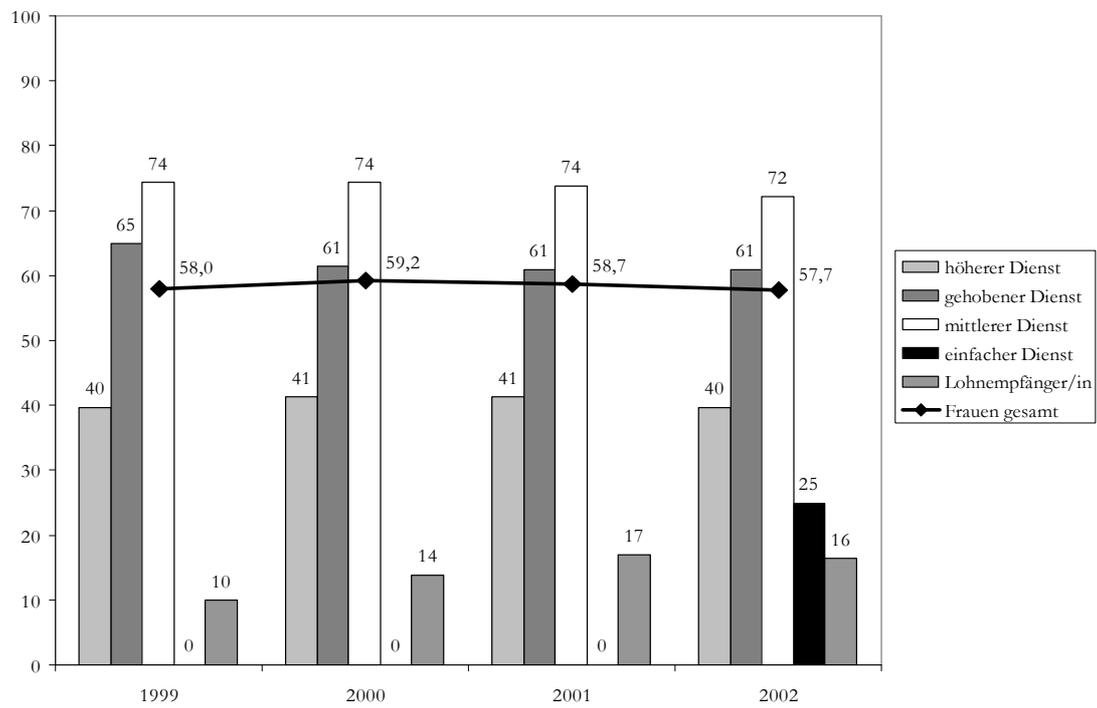
Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/innen			Wiss. Assistent/innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	0	0	0	0	0	0	1	2	33,33	11	8	57,89	12	10	54,55
2000	0	0	0	0	0	0	1	2	33,33	1	1	50	2	3	40
2001	0	0	0	0	0	0	1	2	33,33	1	2	33,33	2	4	33,33
2002	0	0	0	0	0	0	1	2	33,33	1	6	14,29	2	8	20

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1999	38	58	39,58	119	64	65,03	249	86	74,33	0	3	0	10	90	10	416	301	58,02
2000	46	65	41,44	105	66	61,4	247	85	74,4	0	3	0	10	62	13,89	408	281	59,22
2001	43	61	41,35	103	66	60,95	225	80	73,77	0	3	0	12	59	16,9	383	269	58,74
2002	42	64	39,62	106	68	60,92	213	82	72,2	1	3	25	11	56	16,42	373	273	57,74

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	41	26	61,19	14	5	73,68	55	31	63,95
2000	46	27	63,01	6	9	40	52	36	59,09
2001	36	39	48	5	7	41,67	41	46	47,13
2002	27	25	51,92	9	7	56,25	36	32	52,94

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Frauenanteil Sonstige Mitarbeiter/innen



Die Gesamtuniversität

Personalstatistik

Jahr	Professoren/innen											
	C4			C3			C2/BAT I b			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	16	285	5,32	31	182	14,55	14	73	16,09	61	540	10,15
2000	18	291	5,83	34	175	16,27	14	72	16,28	66	538	10,93
2001	18	289	5,86	34	162	17,35	12	68	15,00	64	519	10,98
2002	19	279	6,38	31	149	17,22	12	60	16,67	62	488	11,27

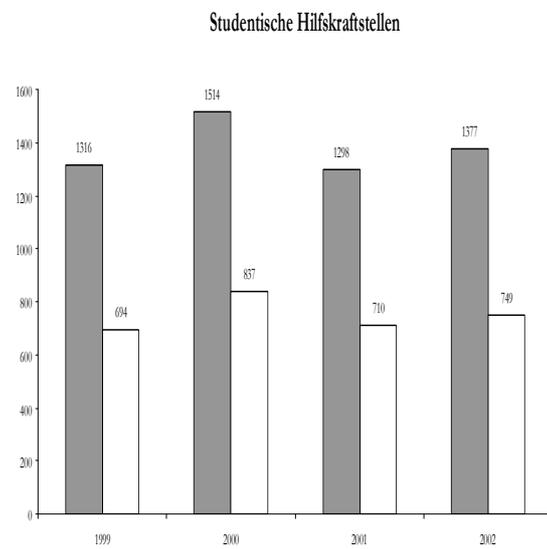
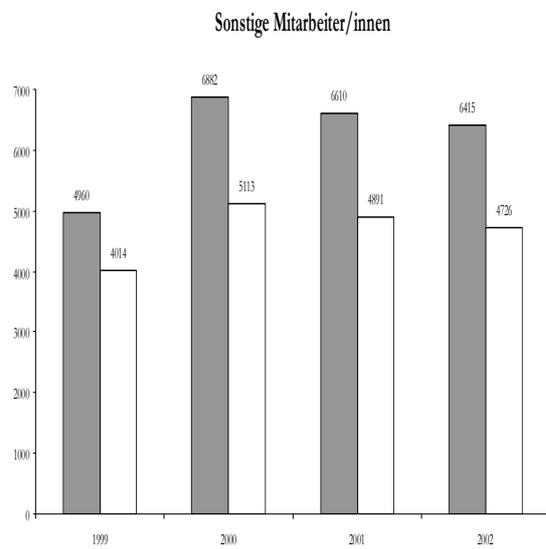
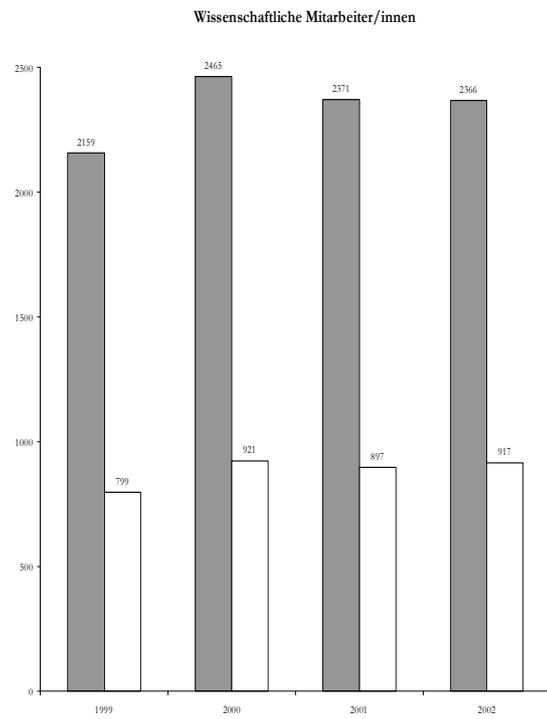
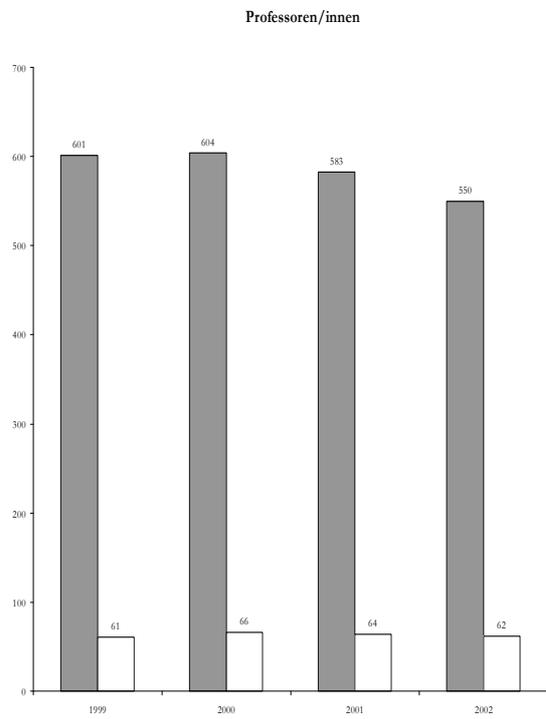
Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Oberassistent/innen			Wiss. Assistent/innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	11	25	30,56	110	169	39,43	107	329	24,54	571	837	40,55	799	1360	37,01
2000	14	30	31,82	103	185	35,76	152	363	29,51	652	966	40,30	921	1544	37,36
2001	10	25	28,57	93	163	36,33	156	357	30,41	638	929	40,71	897	1474	37,83
2002	10	26	27,78	92	159	36,65	156	352	30,71	659	912	41,9	917	1449	38,76

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/innen			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1999	88	135	39,46	939	324	74,35	2950	438	87,07	37	49	43,02	535	380	58,47	4549	1326	77,43
2000	140	228	38,04	1095	439	71,38	3295	535	86,03	43	53	44,79	540	514	51,23	5113	1769	74,30
2001	130	216	37,57	1058	430	71,10	3154	527	85,68	42	49	46,15	507	497	50,50	4891	1719	73,99
2002	126	225	35,90	1031	415	71,30	3061	523	85,41	37	44	45,68	471	482	49,42	4726	1689	73,67

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1999	548	536	50,55	146	86	62,93	694	622	52,74
2000	668	585	53,31	169	92	64,75	837	677	55,28
2001	575	508	53,09	135	80	62,79	710	588	54,70
2002	619	543	53,27	130	85	60,47	749	628	54,39

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Personal an der Freien Universität 1999-2002

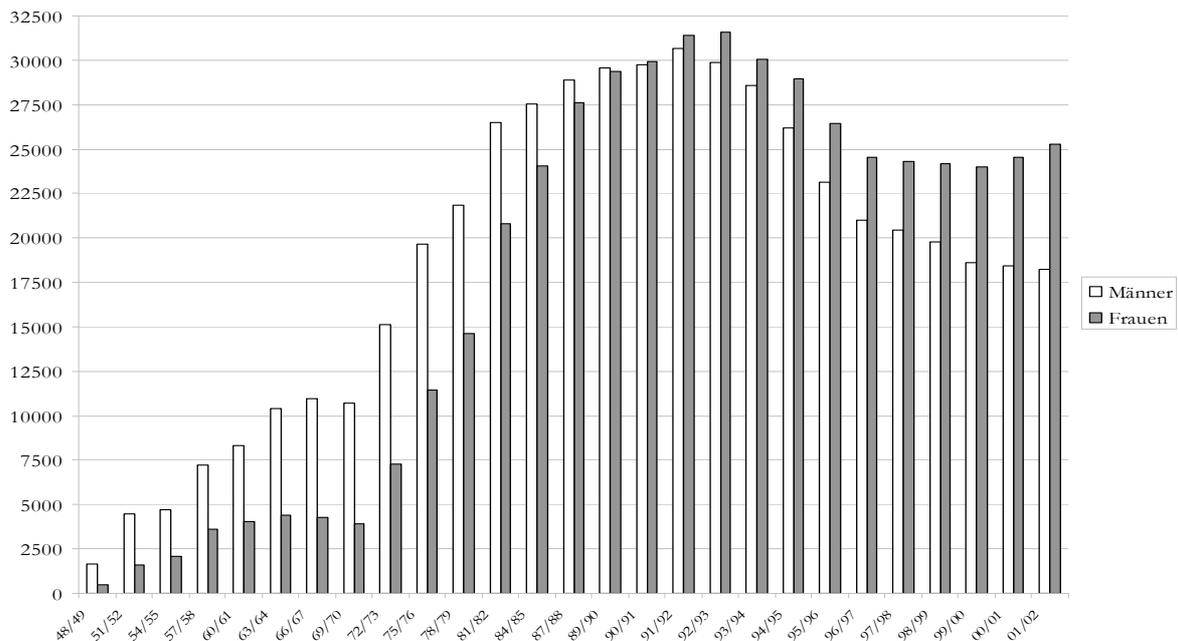


Studentinnen an der Freien Universität

Fachbereich	WS 1998/99			WS 1999/00			WS 00/01			WS 01/02		
	gesamt	Frauen	%									
Humanmedizin	4439	2336	52,6	4323	2328	53,9	4180	2338	55,9	4008	2290	57,1
Veterinärmedizin	1701	1311	77,1	1638	1294	79,0	1575	1245	79,0	1523	1222	80,2
Gesamt Medizin	6140	3647	59,4	5961	3622	60,8	5755	3583	62,3	5531	3512	63,5
Rechtswissenschaft	4346	2000	46,0	4253	1992	46,8	4247	2048	48,2	4055	2008	49,5
Wirtschaftswiss.	3438	1350	39,3	3418	1371	40,1	3478	1443	41,5	3405	1442	42,3
Politik- u. Sozialwissenschaften	6525	3052	46,8	5740	2871	50,0	5902	3048	51,6	6194	3306	53,4
Erziehungswiss. und Psychologie	4020	2760	68,7	3912	2754	70,4	3690	2631	71,3	3626	2631	72,6
Geschichts- u. Kulturwiss.	4421	2543	57,5	4428	2592	58,5	4589	2730	59,5	4833	2979	61,6
Philosophie u. Geisteswiss.	7655	4977	65,0	7428	4871	65,6	7419	4891	65,9	7428	4946	66,6
OEI	206	131	63,6	215	143	66,5	235	151	64,3	241	160	66,4
JFK	566	377	66,6	588	401	68,2	610	420	68,9	633	444	70,1
LAI	351	241	68,7	330	234	70,9	344	253	73,5	351	250	71,2
Gesamt Geistes u. Sozialwiss.	30405	16682	54,9	29179	16451	56,4	29325	16791	57,3	29541	17312	58,6
Mathe/Informatik	888	261	29,4	1045	332	31,8	1244	382	30,7	1478	440	29,8
Physik	398	64	16,1	391	72	18,4	397	79	19,9	455	100	22,0
Biologie, Chemie, Pharmazie	3569	2075	58,1	3565	2096	58,8	3537	2117	59,9	3624	2218	61,2
Geowiss.	1392	676	48,6	1314	649	49,4	1418	725	51,1	1517	754	49,7
Gesamt Naturwiss.	6247	3076	49,2	6315	3149	49,9	6596	3303	50,1	7074	3512	49,6
Gesamt FU	43915	24154	55,0	42588	24000	56,4	42945	24549	57,2	43463	25251	58,1

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

Studierende an der Freien Universität

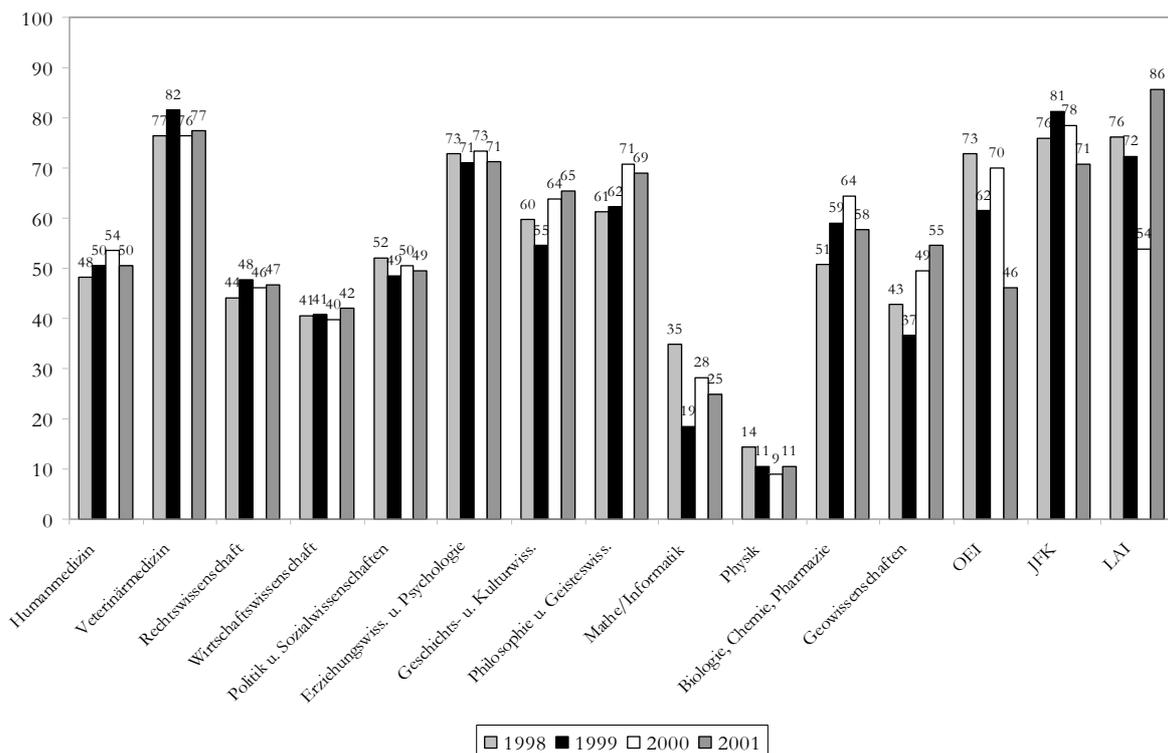


Abschlüsse von 1998 - 2001

Fachbereich	1998			1999			2000			2001		
	gesamt	Frauen	%									
Humanmedizin	408	197	48,3	361	182	50,4	340	182	53,5	371	187	50,4
Veterinärmedizin	179	137	76,5	168	137	81,5	152	116	76,3	177	137	77,4
Gesamt Medizin	587	334	56,9	529	319	60,3	492	298	60,6	548	324	59,1
Rechtswissenschaft	382	168	44,0	275	131	47,6	371	171	46,1	305	142	46,6
Wirtschaftswiss.	362	147	40,6	309	126	40,8	289	115	39,8	311	131	42,1
Politik- u. Sozialwissenschaften	452	235	52,0	460	223	48,5	383	193	50,4	328	162	49,4
Erziehungswiss. u. Psychologie	354	258	72,9	234	166	70,9	360	264	73,3	378	269	71,2
Geschichts- u. Kulturwiss.	229	137	59,8	201	110	54,7	199	127	63,8	193	126	65,3
Philosophie u. Geisteswiss.	365	224	61,4	295	184	62,4	418	296	70,8	343	237	69,1
Gesamt Geistes- u. Sozialwiss.	2144	1169	54,5	1774	940	53,0	2020	1166	57,7	1858	1067	57,4
Mathe/Informatik	23	8	34,8	27	5	18,5	39	11	28,2	24	6	25,0
Physik	42	6	14,3	38	4	10,5	45	4	8,9	19	2	10,5
Biologie, Chemie, Pharmazie	179	91	50,8	326	192	58,9	311	200	64,3	237	137	57,8
Geowissenschaften	96	41	42,7	82	30	36,6	85	42	49,4	64	35	54,7
Gesamt Naturwissenschaften	340	146	42,9	473	231	48,8	480	257	53,5	344	180	52,3
OEI	11	8	72,7	13	8	61,5	10	7	70,0	13	6	46,2
JFK	29	22	75,9	32	26	81,3	37	29	78,4	24	17	70,8
LAI	21	16	76,2	18	13	72,2	13	7	53,8	21	18	85,7
Gesamt Zentralinstitute	61	46	75,4	63	47	74,6	60	43	71,7	58	41	70,7
Gesamt FU	3132	1695	54,1	2839	1537	54,1	3052	1764	57,8	2808	1612	57,4

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

Absolventinnen der Fachbereiche in Prozent 1998 - 2001

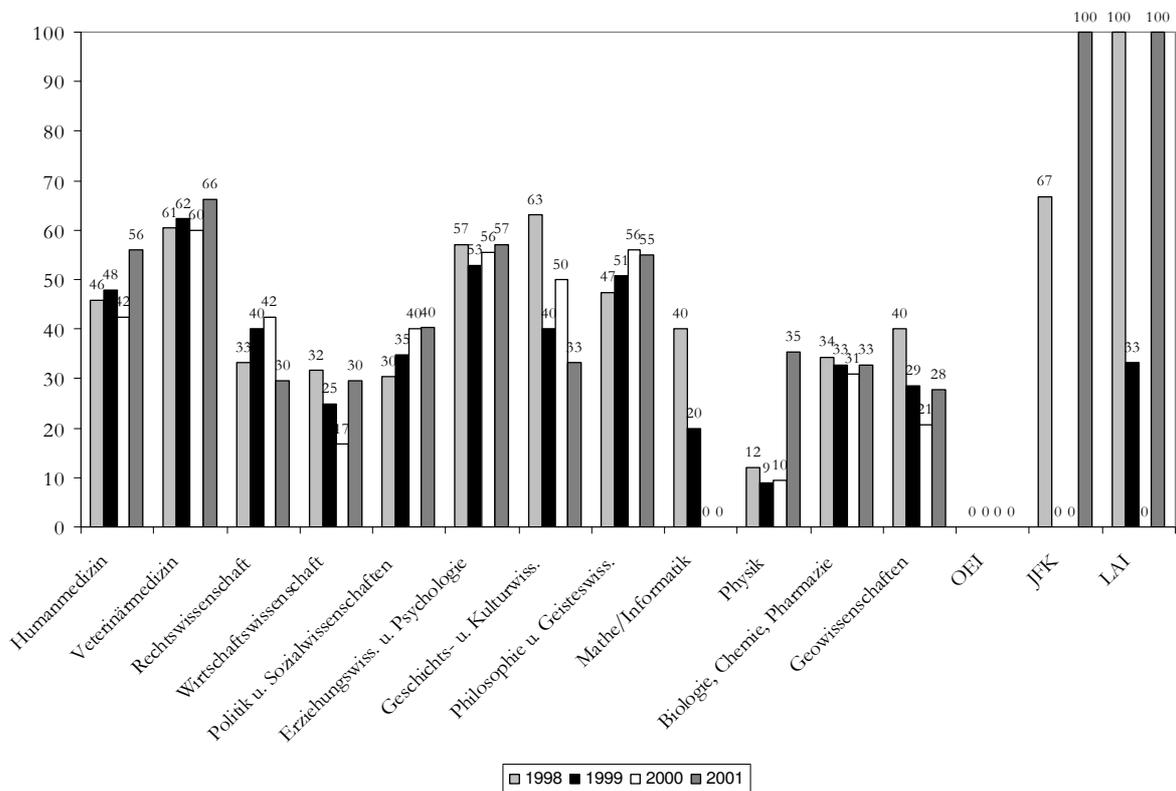


Promotionen von 1998 - 2001

Fachbereich	1998			1999			2000			2001		
	gesamt	Frauen	%									
Humanmedizin	336	154	45,8	282	135	47,9	269	114	42,4	216	121	56,0
Veterinärmedizin	109	66	60,6	135	84	62,2	145	87	60,0	95	63	66,3
Gesamt Medizin	445	220	49,4	417	219	52,5	414	201	48,6	311	184	59,2
Rechtswissenschaft	24	8	33,3	35	14	40,0	33	14	42,4	37	11	29,7
Wirtschaftswiss.	38	12	31,6	28	7	25,0	18	3	16,7	27	8	29,6
Politik- u. Sozialwiss.	66	20	30,3	69	24	34,8	75	30	40,0	72	29	40,3
Erziehungswiss. u. Psychologie	35	20	57,1	21	11	52,4	27	15	55,6	14	8	57,1
Geschichts- u. Kulturwiss.	65	41	63,1	70	28	40,0	58	29	50,0	57	19	33,3
Philosophie u. Geisteswiss.	55	26	47,3	57	29	50,9	50	28	56,0	60	33	55,0
Gesamt Geistes u. Sozialwiss.	283	127	44,9	280	113	40,4	261	119	45,6	267	108	40,4
Mathe/Informatik	5	2	40,0	5	1	20,0	10	0	0,0	7	0	0,0
Physik	25	3	12,0	34	3	8,8	42	4	9,5	17	6	35,3
Biologie, Chemie, Pharmazie	151	52	34,4	139	45	32,4	123	38	30,9	110	36	32,7
Geowissenschaften	20	8	40,0	28	8	28,6	34	7	20,6	18	5	27,8
Gesamt Naturwissenschaft	201	65	32,3	206	57	27,7	209	49	23,4	152	47	30,9
OEI	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
JFK	3	2	66,7	0	0	0,0	1	0	0,0	1	1	100,0
LAI	2	2	100,0	3	1	33,3	0	0	0,0	3	3	100,0
Gesamt Zentralinstitute	5	4	80,0	3	1	33,3	1	0	0,0	4	4	100,0
Gesamt FU	934	416	44,5	906	390	43,0	885	369	41,7	734	343	46,7

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

Frauenanteil an Promotionen in den Fachbereichen 1998 - 2001

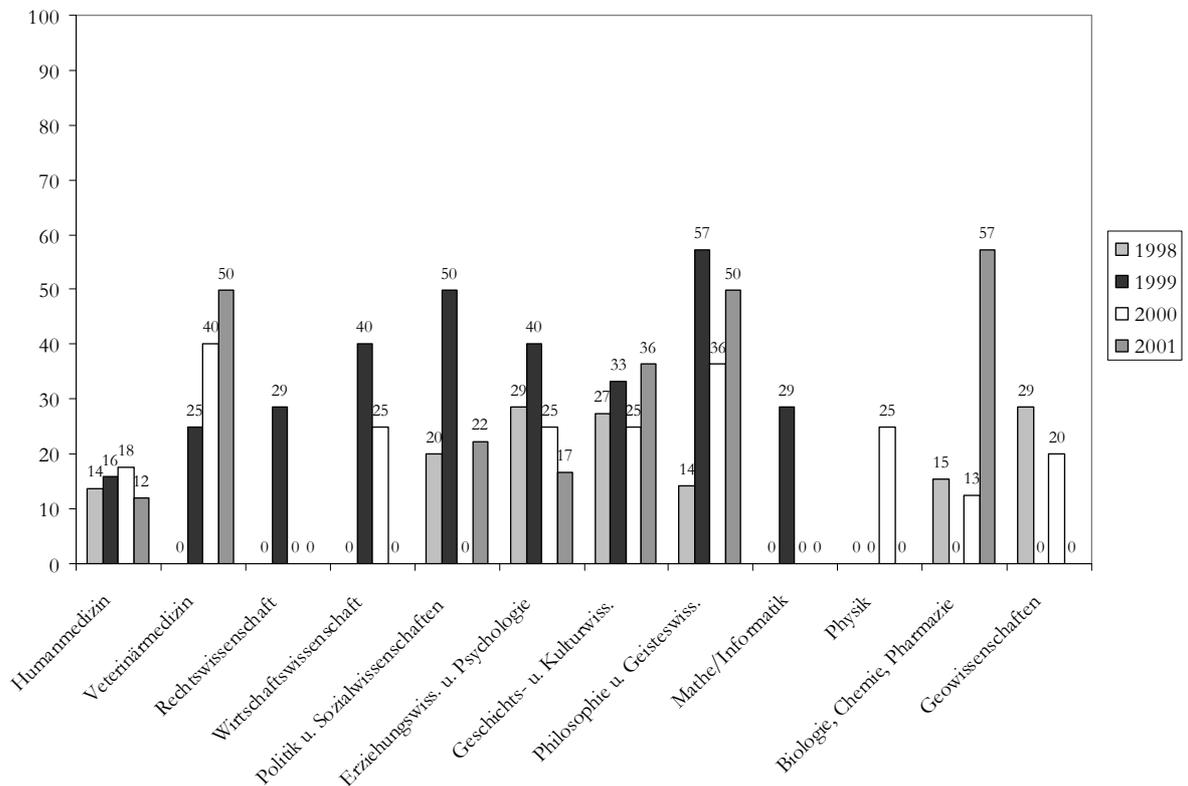


Habilitationen von 1998 - 2001

Fachbereich	1998			1999			2000			2001		
	gesamt	Frauen	%									
Humanmedizin	22	3	13,6	19	3	15,8	17	3	17,6	25	3	12,0
Veterinärmedizin	2	0	0,0	4	1	25,0	5	2	40,0	4	2	50,0
Gesamt Medizin	24	3	12,5	23	4	17,4	22	5	22,7	29	5	17,2
Rechtswissenschaft	1	0	0,0	7	2	28,6	1	0	0,0	0	0	0,0
Wirtschaftswiss.	4	0	0,0	5	2	40,0	4	1	25,0	4	0	0,0
Politik u. Sozialwissenschaften	10	2	20,0	10	5	50,0	9	0	0,0	9	2	22,2
Erziehungswiss. u. Psychologie	7	2	28,6	5	2	40,0	8	2	25,0	6	1	16,7
Geschichts- u. Kulturwiss.	11	3	27,3	3	1	33,3	12	3	25,0	11	4	36,4
Philosophie u. Geisteswiss.	14	2	14,3	7	4	57,1	11	4	36,4	6	3	50,0
Gesamt Geistes u. Sozialwiss.	47	9	19,1	37	16	43,2	45	10	22,2	36	10	27,8
Mathe/Informatik	2	0	0,0	7	2	28,6	1	0	0,0	4	0	0,0
Physik	6	0	0,0	5	0	0,0	4	1	25,0	1	0	0,0
Biologie, Chemie, Pharmazie	13	2	15,4	1	0	0,0	8	1	12,5	7	4	57,1
Geowissenschaften	7	2	28,6	7	0	0,0	5	1	20,0	4	0	0,0
Gesamt Naturwissenschaft	28	4	14,3	20	2	10,0	18	3	16,7	16	4	25,0
Gesamt FU	99	16	16,2	80	22	27,5	85	18	21,2	81	19	23,5

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

Frauenanteil an Habilitationen in den Fachbereichen 1998 - 2001



III. Verzeichnis der Tabellen und Grafiken

Kapitel 2

Tabelle 2.1: Frauenanteil an den Professuren 1999-2002	13
Tabelle 2.2: Ruferteilungen 1999	15
Tabelle 2.3: Ruferteilungen 2000	16
Tabelle 2.4: Ruferteilungen 2001	16
Tabelle 2.5: Ruferteilungen 2002	17
Grafik 2.1: Berufungen 1990-2002, ohne Frauenforschungsprofessuren (Balkendiagramm)	13
Grafik 2.2: Berufungen 1990-2002, ohne Frauenforschungsprofessuren (Kurvendiagramm)	14
Grafik 2.3: Berufungen 1990-2002 mit Frauenforschungsprofessuren (Kurvendiagramm)	14

Kapitel 4

Tabelle 4.1: Frauenanteil an den Professuren 1999 bis 2002	27
Tabelle 4.2: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen 1999 bis 2002	29
Tabelle 4.3: Promotionen von 1998 bis 2001	31
Tabelle 4.4: Habilitationen von 1998 bis 2001	32
Tabelle 4.5: Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen in der Medizin 1998 – 2001	33
Tabelle 4.6: Promotions- und Habilitationsquoten in der Medizin von 1998 - 2001	35
Tabelle 4.7: Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen in den Geistes-/Sozialwissenschaften 1998 - 2001	36
Tabelle 4.8: Promotions- und Habilitationsquoten in Geistes-/Sozialwissenschaften 1999 bis 2001	37
Tabelle 4.9: Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen in den Naturwissenschaften 1998 bis 2001	38
Tabelle 4.10: Promotions- und Habilitationsquoten in den Naturwissenschaften von 1998 bis 2001	39
Tabelle 4.11: Studierende an den Fachbereichen von WS 98/99 bis WS 01/02	40
Tabelle 4.12: Absolventinnen in der Medizin 1998 bis 2001	43
Tabelle 4.13: Absolventinnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften 1999 bis 2001	44
Tabelle 4.14: Absolventinnen in den Naturwissenschaften 1998 bis 2001	45
Tabelle 4.15: Frauenanteile an den studentischen Hilfskräften von 1999 bis 2001	46
Tabelle 4.16: Frauenanteil Mitarbeitern/innen im wissenschaftsstützenden Bereich 1999 bis 2002	47
Tabelle 4.17: Anteil der Frauen an den Sitzen im Akademischen Senat 1988 - 2002	48
Tabelle 4.18: Frauenanteil im Studierendenparlament 1995 bis 2002	49
Grafik 4.1: Frauenanteil an den Professuren 1999 bis 2002	27
Grafik 4.2: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen 1999 bis 2002	29
Grafik 4.3: Promotions- und Habilitationsquoten in der Medizin 1998 bis 2001	34

Grafik 4.4: Promotions- und Habilitationsquoten in Geistes- /Sozialwissenschaften 1999 bis 2001	37
Grafik 4.5: Promotions- und Habilitationsquoten in den Naturwissenschaften von 1998 bis 2001	39
Grafik 4.6: Fachbereiche mit den höchsten Frauenanteilen von WS 98/99 bis WS 01/02	41
Grafik 4.7: Fachbereiche mit den niedrigsten Frauenanteilen von WS 98/99 bis WS 01/02	41
Grafik 4.8: Absolventinnen und Absolventen 1998 bis 2001	42
Grafik 4.9: Frauenanteile an den Abschlussprüfungen in der Medizin 1998 bis 2001	43
Grafik 4.10: Frauenanteile an Abschlussprüfungen in Geistes-/Sozialwissenschaften 1998 bis 2001	44
Grafik 4.11: Frauenanteile an den Abschlussprüfungen in den Naturwissenschaften 1998 bis 2001	45
Grafik 4.12: Frauenanteil Mitarbeitern/innen im wissenschaftsstützenden Bereich 1999 bis 2002	47
Grafik 4.13: Frauenanteile im Akademischen Senat, Fachbereichs- und Institutsräten 1997 bis 2001	49

Kapitel 5

Tabelle 5.1: Männliches Lehrpersonal in der Frauen- und Geschlechterforschung 2000 bis 2002	59
Grafik 5.1: Lehrveranstaltungen und Lehrpersonal in der Frauen- und Geschlechterforschung 1997 bis 2002	55
Grafik 5.2: Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung an den Fachbereichen 2000 bis 2002	56
Grafik 5.3: Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung an den Zentralinstituten 2000 bis 2002	57
Grafik 5.4: Prozentuale Verteilung der Statusgruppenanteile beim Lehrpersonal für Frauen- und Geschlechterforschung 2000 bis 2003	58
Grafik 5.5: Anteile der Statusgruppen beim Lehrpersonal für Frauen- und Geschlechterforschung 2000 bis 2002	59
Grafik 5.6: Männliches Lehrpersonal in der Frauen- und Geschlechterforschung 2000 bis 2002	60

Kapitel 6

Tabelle 6.1: Parameter für die Gleichstellung an den Universitäten	76
--------------------------------------------------------------------	----

Kapitel 7

Tabelle 7.1: Projekte und Profilstellen zur Frauenförderung und Frauenforschung in Zielvereinbarungen für 2000 – 2002	81
Tabelle 7.2: Berechnung der Cluster für die formelgebundene Mittelvergabe	85
Tabelle 7.3: Indikatoren des Frauenförderfaktors und ihre Grundlagen	86
Tabelle 7.4: Vergleich der Fachbereiche im Anreizsystem: Ränge 1-4	90
Tabelle 7.5: Vergleich der Fachbereiche im Anreizsystem: Mittelverteilung	91
Tabelle 7.6: Bilanz der Fachbereiche seit 1999: Gewinne und Verluste	95

Grafik 7.1: Vergleich der Fachbereiche im Anreizsystem: Frauenförderfaktor	87
Grafik 7.2: Vergleich der Fachbereiche im Anreizsystem: Bonuswertberechnung	89
Grafik 7.3: Vergleich der Fachbereiche im Anreizsystem: Mittel aus der Bonuswertberechnung	90
Grafik 7.4: Vergleich der Fachbereiche im Anreizsystem: Mittelgewinne und Mittelverluste	91
Grafik 7.5: Vergleich der Fachbereiche seit 1996: Platzierung nach Frauenförderfaktor	93
Grafik 7.6: Vergleich der Fachbereiche seit 1999: Platzierung nach Frauenförderfaktor	94
Grafik 7.7: Vergleich der Fachbereiche seit 1999: Gewinne und Verluste in Prozent vom Einbehalt	95

Kapitel 8

Tabelle 8.1: Anträge und Bewilligung für die Vergabe von C2-Stellen für das Jahr 2002	100
Tabelle 8.2: Stipendien aus Mitteln des HSP II und III	102
Tabelle 8.3: Anträge und Bewilligungen bei der KFN nach Studienjahren 1997 – 1999	102
Tabelle 8.4: Anträge auf NaFöG-Stipendien in den Studienjahren 2000 bis 2002 (je zwei Vergaberunden)	106
Tabelle 8.5: Bewilligte Anträge in den Studienjahren 2000 bis 2002 (je zwei Vergaberunden)	106
Tabelle 8.6: Lehraufträge nach Fachbereichen/Zentralinstituten von WS 1999/2000 bis WS 2002/2003	110