

Freie Universität Berlin Die Frauenbeauftragte

Rundbrief Nr. 2/2000 für Wissenschaftlerinnen an der Freien Universität

Stellungnahme des Wissenschaftsrats zur
Strukturplanung der Hochschulen in Berlin...S. 2

Zirkel und Netz:
Habilitationen organisieren sich...S. 3

Das Rhoda-Erdmann-Programm – Praxis und
Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft...S. 5

Netzwerk und Empowerment: Die *Europäische
Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft
Berlin*...S. 6

Querelles-Net: Rezensionsschrift für Frauen- und
Geschlechterforschung...S. 9

Margherita-von-Brentano-Preis 2000...S. 10

Frauenforschung in der Psychiatrie...S. 11

Programm der Ringvorlesung Biologie und
Geschlecht...S. 13

Programm der Ringvorlesung Recht und
Geschlecht...S. 14

2nd European Conference on Gender Equality in
Higher Education...S. 15

Gender Mainstreaming Ein europäisches Konzept
auch für die Freie Universität...S. 18

Programm des Universitätsfrauentags 16.11.2000.S. 20

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

Stellungnahme des Wissenschaftsrats zur Strukturplanung der Hochschulen in Berlin

Als am 12. Mai 2000 der Wissenschaftsrat seine "Stellungnahme zur Strukturplanung der Hochschulen in Berlin" veröffentlichte, war das Ereignis schon in der Presse vorweggenommen worden. Aus diversen Entwurfstexten, über deren Weg in die Redaktionsstuben sich die Universitäten nur wundern konnten, waren bereits Einzelheiten zitiert, einzelne Bewertungen herausgestellt worden, darunter auch solche, die in das Gutachten letztlich nicht aufgenommen wurden. Insgesamt wurde durch die Vorveröffentlichungen der Eindruck erweckt, der Wissenschaftsrat hätte den Universitäten für ihre Strukturplanung in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern die rote Karte gezeigt. Ein Blick in das Gutachten selbst hilft indessen, diesen Eindruck zu korrigieren, denn der Wissenschaftsrat hat die Struktur- und Ausstattungsplanung, einschließlich der vorgesehenen Personalstruktur der Freien Universität im Grundsatz anerkannt, selbst wenn er im Detail ergänzende Empfehlungen, insbesondere zu Schwerpunktsetzungen abgegeben hat.

Die vom Wissenschaftsrat empfohlenen Korrekturen bzw. angemahnten Ergänzungen an der Strukturplanung sind im Sommersemester 2000 in den universitären Gremien diskutiert worden. Der vom Senator für Wissenschaft, Forschung und Kultur vorgegebene Zeitrahmen erbrachte die Notwendigkeit, innerhalb des Sommersemesters die inner- und interuniversitäre Abstimmung zu leisten.

Dabei hat sich die Freie Universität vom Grundsatz leiten lassen, daß eine Umsetzung der strukturplanrelevanten Empfehlungen des Wissenschaftsrats nicht mit einer Veränderung der Plafonds der Universitäten verbunden wird und die mögliche Einrichtung neuer Professuren im Rahmen des Ausstattungsplans erfolgen muß.

Der Akademische Senat hat sich mehrfach mit den Empfehlungen des Wissenschaftsrats beschäftigt und am 19. Juli 2000 zu den Empfehlungen insgesamt und am 6. September 2000 zur Entwicklung der Regionalwissenschaften Stellung genommen. Er hat sich dabei eingehend mit den vom Strukturplan abweichenden Empfehlungen zu einzelnen Fächern befaßt und festgestellt, daß Voraussetzung für die Konzentration und Verlagerung einzelner Fächer von der Freien Universität an andere Universitäten die Maxime eines wechselseitigen Interessenausgleichs und einer anhaltenden Kooperation ist.

Unter dieser Voraussetzung hat der Akademische Senat folgende Beschlüsse gefaßt:

- Der Teilstudiengang Slavistik an der Freien Universität wird eingestellt und künftig Slavistik an der Humboldt-Universität konzentriert.
- Die Studiengänge Indische Philologie und Indische Kunstgeschichte werden zur Schließung vorgesehen und im Rahmen der Süd- und Südostasienwissenschaften an der Humboldt-Universität konzentriert. Der damit für die Freie Universität mittelfristig gewonnene Spielraum soll für die Einrichtung zusätzlicher Professuren in den vom Wissenschaftsrat vorgeschlagenen oder positiv bewerteten Schwerpunkten (Ostasien, Vorderer Orient, Alte Welt) genutzt werden.
- Die Konzentration der Fächer Theaterwissenschaft und Ägyptologie/Sudanarchäologie soll an der Freien Universität erfolgen.
- In den Ausstattungsplan der Freien Universität soll entsprechend dem Vorschlag des Wissenschaftsrats je eine Professur für Latinistik sowie Islamische Kunst und Archäologie eingestellt werden.
- Der Einstellungsempfehlung für das Fach Evangelische Theologie wird nicht gefolgt. Die Fachvertreter sind aufgefordert, einen sämtliche Teilbereiche umfassenden religionswissenschaftlichen Studiengang neu zu konzipieren.
- Die Regionalwissenschaften werden als profilbildend für die Freie Universität und daher unverzichtbar angesehen.

Anfang September 2000 haben die vom Senator für Wissenschaft, Forschung und Kultur eingesetzten Fachkommissionen für die Bereiche Regionalwissenschaften, Erziehungswissenschaft (einschl. Lehrerbildung), Psychologie, Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaft ihre Arbeit aufgenommen. Mit Ergebnissen ist Ende des Jahres, für die Wirtschaftswissenschaft Ende des Wintersemesters 2000/2001 und für die Regionalwissenschaften erst zum Herbst 2001 zu rechnen, wodurch die notwendigen Berufungen in diesen Fächern weiterhin ausgesetzt bleiben.

In einem Gespräch mit den Dekanen und den Vorsitzenden der Zentralinstitute am 2. Juni 2000 in der Freien Universität hatten Senator Stölzl und Staatssekretär Lange bereits deutlich gemacht, daß derzeit Rufe nur in den Fächern erteilt werden, für die der Wissenschaftsrat keine abweichenden Empfehlungen formuliert hat. Insbesondere bei den Fächern, für die eine weitere externe Begutachtung vorgesehen ist, werde erst nach erfolgtem Votum der Expertenkommissionen über Berufungen entschieden.

Der Wissenschaftsrat hat über die Begutachtung der Strukturplanung der Berliner Hochschulen hinaus u.a. auch zu Fragen der übergreifenden Hochschulsteuerung Stellung genommen und die Einrichtung neuer Gremien wie die Einrichtung von Hochschulräten und eines Landeshochschulrates empfohlen. Diese Themen werden Gegenstand der Gesetzgebung sein, die nach einer Anhörung im Herbst auf den Weg gebracht werden soll. Dazu hat am 25. Oktober 2000 auf Einladung der Senatsverwaltung ein erstes Expertengespräch stattgefunden.

Die Präsidenten der drei Universitäten haben zu den universitätsübergreifenden Fragen eine gemeinsame Stellungnahme abgestimmt, die von den jeweiligen zentralen Gremien befürwortet worden ist. Darin machen die Präsidenten deutlich, daß sich die Universitäten derzeit in einer Erprobungsphase befinden und vom Gesetzgeber erwarten, die Erfahrungen der Erprobungsmodelle auswerten zu können. Die angekündigte Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes sollte im Interesse der Stärkung des Wettbewerbs der Hochschulen auch künftig unterschiedliche Modelle der internen Organisation und Steuerung zulassen.

Beate Hammers
(Stellvertretende Leiterin des Präsidialamtes)

Zirkel und Netz: Habilitationen organisieren sich

Das Habilitationennetzwerk, zur Zeit geleitet und organisiert von Mechthild Koreuber (zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin), besteht aus einer Gruppe von Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Fachgebieten, die sich regelmäßig zum Informationsaustausch und zur Zusammenarbeit treffen.

Einige Themen, die bei den nächsten Treffen diskutiert und eventuell in Untergruppen weiter erarbeitet werden, können sein:

1. Die besondere Situation habititierender Frauen. Oder welchen Status haben wir eigentlich?

Einer stetig steigenden Zahl von Promotionen weiblicher Studierenden steht nach wie vor eine auffallend geringe Zahl von Habilitationen gegenüber; die – noch – berufsqualifizierende Promotion scheint demnach ein deutlich erstrebenswerteres Ziel zu sein als die Fortführung der wissenschaftlichen Arbeit. Neben der für berufstätige Frauen/Mütter ohnehin üblichen Mehrfachbelastung haben Wissenschaftlerinnen zudem berufsspezifische, teilweise institutionalisierte Schwierigkeiten zu bewältigen – vgl. die einschlägige Forschungsliteratur. Nicht um den Erfahrungsaustausch soll es hier vorrangig gehen, sondern um die Diskussion der fach(kultur)übergreifenden, sozusagen strukturellen Probleme von habititierenden Frauen, z.B.

- Die Anbindung an Institute/ProfessorInnen, die gerade für StipendiatInnen – und "Sonstige" besonders schwierig ist
- Fehlender Informationsaustausch, zumal über die Statusgruppengrenzen hinweg (welche(r) ProfessorIn gibt eigene Angebote an Habititierende weiter, nimmt zu Tagungen mit, stellt Kontakte her und unterstützt Publikationen?)
- Schwankende bis fehlende Unterstützung durch den Betreuer / die Betreuerin, bzw. Probleme bei der Übernahme der Betreuung
- Benachteiligungen – z.B. gegenüber männlichen Kollegen – bis zum offenen Mobbing
- Verzögerungen des Habilverfahrens in allen Stadien – etc...

2. Finanzierung: zwischen C1-Stelle und Sozialhilfe

Probleme des Status sind häufig mit Problemen der Finanzierung der Habilitation gekoppelt. Prestige,

Forschungs- und Veröffentlichungsmöglichkeiten etc. sind indirekt oder direkt von den Finanzierungsmöglichkeiten abhängig. Darunter fallen z.B. Frauenstipendien, Habilitationsabschlusstipendien, Frauenförderungsstellen (C1), das Berliner "Programm Chancengleichheit", das "C 1/ C 2 – Programm" der FU Berlin etc. Hier kann und soll das Netzwerk zur Beschaffung und zum Austausch von Informationen, zur Hilfe bei der Antragsstellung etc. genutzt werden.

3. Habilitationsordnungen: gefangen zwischen Fächer- und Universitätskulturen

Mit diesen beiden Themen verbunden und dennoch auch ein eigener Punkt ist der Bereich (hochschul)politischer Entscheidungen, die Auswirkungen auf das Habilverfahren/die Arbeitssituation der habilitierenden Frauen haben, z.B.

- Die Änderung der Habilitationsordnung – vermeintlich unscheinbare Änderungen wie die Abschaffung der Monographie zugunsten der Publikation einiger wissenschaftlicher Aufsätze in einschlägigen Publikationsorganen können unvorhersehbare bis verheerende Folgen haben
- Grundsatzentscheidungen über die "Lehrbefähigung", die zur Änderung des Verfahrens führen (didaktischer Vortrag, Lehrprobe, etc.)
- Die Abschaffung der Habilitation in einigen, vermeintlich isolierten Fächern, die auf andere Fächer ausgedehnt werden kann
- Die politische Entscheidung für eine Anpassung der Abschlüsse an amerikanische oder sonstige Vorbilder
- Die Zusammenlegung verschiedener Institute oder Fachbereiche/Fakultäten, die dazu führen kann, daß unterschiedliche Fächer plötzlich der gleichen Ordnung unterworfen sind, etc.

Die besondere Situation von Habilitandinnen mit Kindern soll hier noch genannt werden, da sie gerade keine besondere ist: bekanntlich verschiebt sich das Alter, in dem Frauen erstmals ein Kind bekommen, kontinuierlich nach oben, so wie die Geburten insgesamt ebenso kontinuierlich weniger werden. Für Akademikerinnen stellt sich das Problem der biologischen Uhr aus den bekannten Gründen besonders verschärft dar und unter den vielen undenkbaaren Zeitpunkten für die Familiengründung ist derjenige der Habilitation/ der C 1-Stelle noch einer der günstigsten. Als Beamtin (auf Zeit) ist die werdende Mutter gut abgesichert, zugleich aber möglicherweise besonderen Anfeindungen und Benachteiligungen ausgesetzt. Stipendiatinnen und "Sonstige" tragen zusätzlich die Last der Finanzsorgen und Nebenjobs. Mütter haben noch mehr Probleme als ihre

Kolleginnen, sich den Anforderungen einer männlich dominierten Wissenschaftswelt, die Einzelkämpfertum, Flexibilität, Mobilität und unbegrenzte Zeitreservoirs privilegiert. Während männliche Habilitierende in ihrer Partnerin eine Stütze haben, die die Unannehmlichkeiten von Kindererziehung und Haushaltsführung von ihnen fernhält, bewältigen ihre Kolleginnen das übliche Doppelprogramm berufstätiger Mütter und verschieben die eigene Forschungstätigkeit auf die Abend- und Wochenendstunden. (Vgl. die Studie von M. Kiegelmann im letzten Rundbrief u.a.) – Diese Probleme nicht länger als private, sondern als Teil und Auswuchs des bundesdeutschen Wissenschaftsbetriebs zu diskutieren, ist ebenfalls ein Anliegen des Netzwerks.

Perspektiven der Unterstützung von Habilitandinnen zusätzlich zu den bereits genannten sind

- Das konsequente "Networking", Bildung von Seilschaften (?) etc.
- "Mentoring" – Arbeit an einem MentorInnenprogramm, innerhalb dessen Habilitandinnen von einer Mentorin bzw. einem Mentor gezielt angeleitet und unterstützt werden
- Aufbau von interuniversitären Kontakten – etc.

Das Habilitandinnennetzwerk trifft sich wieder am Montag, 27.11.00, 18 Uhr im "Galileo" (dem Restaurant bei der FU-Mensa)

Cornelia Ortlieb
Erziehungswissenschaftlerin
Technische Universität Berlin

Das Rhoda-Erdmann-Programm Praxis und Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft

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

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

Zu den Voraussetzungen für eine gleichberechtigte weibliche Partizipation in wissenschaftlichen Einrichtungen gehören neben hervorragenden fachlichen Leistungen und hohem individuellen Engagement insbesondere die kritische Auseinandersetzung mit Institutionen und Strukturen im Wissenschaftsbetrieb. Untersuchungen, die sich mit den Lern- und Arbeitsbedingungen von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen befassen, beschreiben innere und äußere Barrieren, die Frauen daran hindern, ihr wissenschaftliches Potential zu entfalten. Hochschulen sind männlich dominierte Institutionen, deren Kommunikationsstil durch Männer der traditionellen Bildungsschichten bestimmt ist. Angehörige anderer sozialer und kultureller Herkunft unterliegen einem starken Anpassungsdruck und können die jeweilige Fachkultur kaum gestalten.

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

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

Edith Püschel, Hertha Schwarz, Brigitte Werner
(aus: Frauenförderung und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin, der 4. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten 1997-2000)

Auch in diesem Semester ist das Angebot umfangreich und reicht von „Die wissenschaftliche Publikation“ bis zu „Stimm- und Sprechtraining“.

Nähere Informationen sind erhältlich u. a. im Referat Weiterbildung, Felicitas Wlodyga, Otto-von-Simson Str. 13-15, 14195 Berlin, Tel. 838 51470

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

Netzwerk und Empowerment

Die *Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin* stellt sich vor

Mit der *Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin* ist erstmals in der Bundesrepublik eine unabhängige Institution der Kooperation und der Kommunikation entstanden, in der Frauen parteienübergreifend, generationen- und länderübergreifend zusammen kommen, sich austauschen, aber auch weiterbilden und qualifizieren können. Die *Akademie* will die Handlungsfähigkeit der individuellen Frau stärken. Das verstehen wir unter dem Begriff des Empowerment, der ursprünglich aus der Entwicklungshilfe kommt und bedeutet, die Selbstverfügungskräfte des Subjekts zu stärken. Wir wollen aber auch die kollektive Handlungs- und Bündnisfähigkeit von Frauen im politischen und gesellschaftlichen Raum fördern, und das heißt für uns vor allem: Netzwerke schaffen.

Wichtiges Ziel der *Akademie* ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an politischen und wirtschaftlichen Führungspositionen zu fördern. Die Potentiale von Frauen – ihre Ideen, ihre Kreativität, ihre Kompetenzen – dürfen für politische und gesellschaftliche Entwicklungen, vor allem aber auch für die Entwicklung und Modernisierung der Wirtschaft, nicht ungenutzt bleiben.

Es geht uns aber nicht nur darum, dass Frauen in Bereiche hineinkommen, die bislang Männern vorbehalten oder von ihnen dominiert waren. Mit der *Akademie* wollen wir zugleich Konzepte entwickeln und bei deren Umsetzung helfen, die zu einer kinderfreundlichen Gesellschaft beitragen und die es Frauen und Männern ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Die Politik, um die es uns geht, richtet sich also nicht nur an Frauen. Sie richtet sich an alle: an Frauen, Männer und Kinder. Denn die Frage, wie künftig eine bessere "work-life-balance" ermöglicht wird und welche Rahmenbedingungen von der Politik, aber auch in den Betrieben und in den Unternehmen, dafür gegeben sein müssen, betrifft in einem sehr umfassenden Sinn die soziale Reproduktionsfähigkeit der Gesellschaft und die Bedingungen, unter denen künftige Generationen aufwachsen werden.

Aufgrund ihrer Lebenssituation haben Frauen heute das stärkere Interesse, mehr Geschlechterdemokratie in Beruf und Familie zu erreichen. Um Frauen zu machtvollen und durchsetzungsfähigen "social change agents" zu qualifizieren, zu Agentinnen des sozialen

Wandels, sind Empowerment, Kooperation und Vernetzung von Frauen sowie die Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses zentrale Anliegen unserer Arbeit.

Welche Organisationsform hat die *Akademie*? 1996 wurden der gemeinnützige Verein und das Kuratorium gegründet und mit dem Aufbau begonnen. Spätestens mit dem Umzug von Bundestag und Bundesregierung nach Berlin sollte die *Akademie* ihre Arbeit aufnehmen. "Wenn die Männer kommen, sollen die Frauen schon da sein," war unsere Parole. Vorsitzende der *Akademie* ist seit 1996 Barbara Schaeffer-Hegel, Professorin an der Technischen Universität Berlin. Zur Technischen Universität bestehen vielfältige und fruchtbare Kooperationsbeziehungen, die sich vor allem in der Zusammenarbeit bei den Nachwuchsprojekten niederschlagen. 1998 wurde der Förderverein ins Leben gerufen, der allen Frauen und Männern offen steht, die die Ziele der *Akademie* unterstützen. Ihm gehören namhafte Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft an. Im Frühjahr 1999 fand unter großer öffentlicher Resonanz der offizielle Gründungskongress mit über 450 Teilnehmer/innen in Berlin statt. Seit kurzem bieten *Akademie* und Förderverein einmal im Monat einen Club-Abend an.

Die *Akademie* finanziert sich im wesentlichen über drei Quellen: für Projekte und Forschungsvorhaben werden öffentliche Gelder aus Bund, Land und Europa eingeworben. Für die gemeinnützigen Aufgaben der Akademie werden Spenden und Mitgliedsbeiträge aus dem Förderverein verwendet. Weiterhin erzielt die *Akademie* Einnahmen aus ihren Beratungsangeboten für Politik, Wirtschaft und Verbände und aus ihren Seminar- und Trainingsprogrammen.

Wie sehen die Aufgaben und Tätigkeitsfelder im einzelnen aus? Die *Akademie* versteht sich als ein Bildungszentrum für weibliche Führungskräfte. Wir haben eine Reihe erfolgreicher Nachwuchsprojekte entwickelt, die jungen Frauen mit Führungspotentialen Starthilfen für den Berufseinstieg geben.

Ferner ist die *Akademie* in Forschung und Beratung tätig. Wir entwickeln innovative Konzepte des Gleichstellungsmanagements und beraten speziell kleinere und mittlere Unternehmen bei deren Umsetzung. Wir offerieren Unternehmen und Verbänden Programme zur Förderung der Einstiegs- und Aufstiegschancen von Frauen mit Führungspotentialen. Im Rahmen des Programms "Frau und Beruf" bauen wir in Kooperation mit dem

Bundesfamilien- und Frauenministerium zur Zeit den bundesweit ersten "Online Informations- und Beratungsservice – Gleichstellungsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen" auf.

Die *Akademie* fördert den Dialog und die Kommunikation zwischen Politik und Wirtschaft. Die Konferenzen, Tagungen und Seminare der *Akademie* bieten für Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger aus Politik und Wirtschaft vielfältige, offizielle wie informelle Möglichkeiten zu Kontakt, Austausch und Information. Zum Selbstverständnis der *Akademie* gehört es, zu einer wirtschaftlich erfolgreichen und gesellschaftspolitisch verantwortlichen Unternehmens- und Wirtschaftspolitik beizutragen. Im folgenden möchte ich vor allem die Aktivitäten und Projekte zur Motivierung und Qualifizierung von Frauen für Führungsaufgaben beschreiben.

Die Besonderheit der *Akademie* besteht darin, dass wir ein integratives Konzept verfolgen. Unsere Angebote richten sich an Frauen von 16 bis 60! Wir sprechen in unseren Nachwuchsprojekten Schülerinnen an, wir wenden uns an Hochschulabsolventinnen, an Frauen auf dem Karriereweg und nicht zuletzt an Frauen, die bereits Führungspositionen in Politik oder Wirtschaft erreicht haben. Wir wollen damit einen Kreislauf und lebendigen Austausch zwischen Frauen in Gang setzen, damit das, was Frauen in den vergangenen Jahrzehnten erreicht haben, auch an die nachrückenden Frauengenerationen weitergeben werden kann.

Die *Akademie* ist ausgesprochen praxis- und handlungsorientiert. Wir versuchen, unsere Qualifizierungs- und Trainingsangebote möglichst genau an den Erfordernissen, Realitäten und Herausforderungen des jeweiligen politischen und beruflichen Umfeldes auszurichten. Damit ist nicht gemeint, daß wir Frauen einfach anpassen oder aus ihnen "150prozentige" Männer machen wollen. Aber Frauen müssen die Spielregeln beherrschen und zwar gut und souverän beherrschen, damit sie die Regeln auch verändern und gegebenenfalls neu schreiben können. Praxisorientierung heißt für uns nicht, daß wir auf Forschung verzichten. Unsere Angebote sind von empirischer Forschung vorbereitet und werden wissenschaftlich begleitet.

Die *Akademie* zeichnet sich durch eine bestimmte Philosophie des Lernens aus. Der Transfer von Wissen und Kompetenz über Personen, das Lernen am Vorbild, ist für uns ein wesentliches didaktisches Element, das alle Nachwuchsprogramme kenn-

zeichnet. Neben Networking und Empowerment ist daher Mentoring ein wichtiger Leitbegriff.

Mentoring ist als ein Prozeß zu verstehen, in dem eine Person - die Mentorin oder der Mentor - die berufliche Karriere und persönliche Entwicklung einer anderen Person unterstützt, und zwar außerhalb der normalen Vorgesetzten/Mitarbeiter(innen)-Hierarchie. Es ist eine one-to-one-Beziehung, eine geschützte Beziehung, in der Lernen und Experimentieren befördert wird. Unter Mentoring-Programmen wiederum, wie sie in der Akademie seit 3 Jahren angeboten werden, ist die Einrichtung und Organisation formeller Mentoring-Beziehungen zu verstehen. Mentoring-Programme für Frauen können von Unternehmen zur Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele, wie zum Beispiel zur Erhöhung des Anteils von Frauen an Führungspositionen oder zur Verbesserung der organisationsinternen Kommunikationskultur, eingesetzt werden.

Ein Aspekt von Mentoring erscheint mir dabei besonders wichtig: Mentoring verbindet sich gut mit dem Prinzip des "lebenslangen Lernens", das heute mehr denn je eine Anforderung an unsere Gesellschaft darstellt. Jede kann zu unterschiedlichen Zeiten ihres Lebens Mentee sein und jede kann zu unterschiedlichen Zeiten die Rolle der Mentorin ausüben. Es ist ja nicht so, daß nur die Mentee lernt - auch die Mentorin lernt dazu, in dem sie ihre Erfahrungen reflektiert, weitergibt und Feed-Back bekommt.

Ich möchte nun kurz drei Projekte vorstellen, die unter dem Stichwort Nachwuchsförderung bereits unter dem Dach der *Akademie* angesiedelt sind. Alle drei Projekte werden in Kooperation mit der Technischen Universität Berlin veranstaltet.

Preparing Women to Lead. Starthilfen für den weiblichen Führungsnachwuchs ist ein internationales, von der Europäischen Union gefördertes Projekt, das von 1997-2000 mit Partnerinnen aus Belgien, Österreich und den Niederlanden durchgeführt wurde. Das Projekt vermittelte besonders qualifizierten Hochschulabsolventinnen dreimonatige Internships bei Frauen in Führungspositionen aus Politik, Wirtschaft, großen Verbänden oder aus dem Medienbereich, die für sie die Rolle einer Mentorin auf Zeit übernahmen. Über das Vorbild und den Kontakt zu einer erfolgreichen weiblichen Führungskraft, wollte *Preparing Women to Lead* junge Frauen ermutigen, Führungsverantwortung anzustreben. Die Internships wurden von Seminaren und Trainings

begleitet, in denen die Teilnehmerinnen mit Führungsanforderungen und Führungstechniken vertraut gemacht wurden und Kommunikations- und Präsentationstechniken erlernten. Das Programm wurde in den drei Jahren seiner Laufzeit mit jeweils rund 25 Teilnehmerinnen - im Durchschnitt um die 27 Jahre alt und aus den verschiedensten Studienrichtungen kommend - durchgeführt.

Preparing Women to Lead hat, wie die Evaluation gezeigt hat, positive Ergebnisse und Erfolge für alle Beteiligten gebracht. Die jungen Frauen haben beruflich und persönlich ihre Kompetenzen erweitert. Sie haben mehr Vertrauen in ihre Führungsfähigkeiten gewonnen; die Fähigkeit zur Selbstpräsentation und zu einem professionellen Auftritt auf dem Arbeitsmarkt wurde gestärkt. Die Teilnehmerinnen haben ihre Karrierechancen verbessert. Sie sind gefragte Nachwuchskräfte: rund zwei Drittel der Teilnehmerinnen wurde angeboten, sich in "ihrer" Organisation im Anschluß an das Internship zu bewerben. Zwei Drittel der jungen Frauen sind weiterhin mit ihrer Mentorin in Kontakt und können auf deren Rat und Unterstützung auch für den weiteren Karriereweg zählen.

Aber auch die Mentorinnen haben von der Zusammenarbeit mit den jungen Frauen profitiert. Bereichernd war vor allem das Feed-Back. "Die Intern stellt Fragen, durch die man den eigenen Arbeitsalltag mit neuen Augen sieht", beschreibt eine Mentorin ihre Erfahrungen. Eine andere Mentorin betont, daß ihre Intern eine "Sparrings-Partnerin" war, mit der sie sehr gut Probleme und Herausforderungen besprechen konnte. Schließlich kann das Programm für die Personalpolitik und Führungskräfte-Entwicklung der beteiligten Organisationen und Unternehmen genutzt werden. Diese können eine sorgfältig ausgewählte Nachwuchskraft kostengünstig erproben und ihre Eignung für eine künftige Führungstätigkeit überprüfen.

Auf der Basis des Modellprojekts *Preparing Women to Lead* hat die *Akademie* inzwischen ein neues *Mentoring-Internship-Programm* entwickelt, das in Kooperation mit international tätigen Unternehmen von Oktober 2000 bis Februar 2001 durchgeführt wird. Das *Mentoring-Internship-Programm* dient der Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses für die Wirtschaft und unterstützt die beteiligten Unternehmen bei ihrer gleichstellungsorientierten Führungskräfteentwicklung.

Ein weiteres Projekt mit Hochschulabsolventinnen ist stärker auf die Natur- und Ingenieurwissenschaften und auf die Kooperation mit kleinen und mittleren Unternehmen im Berliner Raum ausgerichtet. *Innovation durch (E)-Quality-Management. Weiblicher Führungsnachwuchs für den Mittelstand* bietet eine mehrwöchige intensive Schulung in Qualitätsmanagement, Einsatz und Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien und Instrumenten und Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer. Im Anschluß an die Schulung hospitieren die Teilnehmerinnen in Unternehmen, die vorwiegend im forschungsnahen und dienstleistungsorientierten Bereich tätig sind, u.a. in der Biotechnologie. Das Projekt will zum einen die Einstiegschancen für Berliner Hochschulabsolventinnen erhöhen, zum anderen aber auch den Transfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft befördern. Denn wir verstehen unsere Absolventinnen als eine Art innovative Agentinnen, die insbesondere in jungen Unternehmen und Start Ups ihre Potentiale entfalten sollen.

Auch dieses Projekt ist, vor allem unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten, sehr erfolgreich. Ein Großteil der Teilnehmerinnen wurde im Anschluß an das Programm von den Firmen übernommen und in verantwortungsvollen Positionen eingesetzt. Die Verknüpfung von Teilnehmerinnen- und Betriebsinteressen ist nach den bisherigen Erfahrungen wesentliche Bedingung für den Erfolg des Programms. "Wir hatten die Chance, die Praktikantin bei der Lösung anspruchsvoller Aufgaben zu beobachten, bevor wir uns entscheiden mußten, ob wir sie in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernehmen", so die Geschäftsführerin der Firma Echtzeit über ihre Gründe, als Unternehmen am Programm teilzunehmen.

Ferner haben wir ein Pilot-Projekt entwickelt und durchgeführt, das speziell das politische Interesse und Engagement junger Frauen unterstützen und fördern will. *It's our turn*. Junge Frauen für die Politik von morgen wendete sich an Schülerinnen im Alter zwischen 16 und 18 Jahren. Die jungen Frauen, die aus der gesamten Bundesrepublik kamen, wurden aus Anlaß des 50jährigen Bestehens der Grundgesetzes im Mai 1999 eine Woche lang nach Berlin eingeladen, um Politik hautnah und vor Ort zu erleben. Sie begleiteten und befragten Politikerinnen, diskutierten mit Vertretern der Jugendorganisationen der Parteien, sie lernten Frauenprojekte kennen und unternahmen Stadtspaziergänge durch das neue und das alte Berlin. Das Projekt wurde vom Bundesministerium für

Familie und Frauen gefördert. Als besonders eindruckliches Erlebnis wurde von den Schülerinnen die eintägige Begleitung einer führenden Politikerin gewürdigt, das sogenannte Shadowing. Auch der Austausch mit anderen engagierten und politisch interessierten jungen Frauen hatte für die Teilnehmerinnen eine ausgesprochen ermutigende und sie in ihrem Engagement bestärkende Wirkung.

Aufgrund der sehr positiven Resonanz auf *It's our turn* haben wir ein Modellprojekt für Mädchenspezifische Intensivseminare konzipiert, das sowohl das gesellschaftspolitische Engagement junger Frauen als auch ihren beruflichen Aufstiegswillen fördern will. Tradierte Geschlechterrollen, aber auch der Mangel an Vorbildern und an konkreter Ermutigung, begrenzen nach wie vor die Entwicklungspotentiale junger Frauen und schränken die Bandbreite der als angemessen empfundenen Lebensentwürfe ein. Daher ist es besonders wichtig, Mädchen in der Altersgruppe zwischen 16 und 18 Jahren zu ermutigen, ihre Potentiale und Fähigkeiten jenseits geschlechterstereotyper Erwartungen zu entwickeln. In dem Modellprojekt sollen deshalb Methoden wie Mentoring oder Shadowing u.a. dafür genutzt werden, Schülerinnen und Abiturientinnen frühzeitig zu einer geschlechtsuntypischen Berufs- bzw. Studienwahl in zukunftsfähigen Branchen und Bereichen zu motivieren, z.B. in den Informations- und Kommunikationstechnologien.

Zum Abschluß der Vorstellung noch ein kurzes Wort zur europäischen und internationalen Dimension unserer Arbeit: Viele unserer Trainerinnen und Expertinnen kommen aus dem europäischen Ausland. Wir kooperieren mit Universitäten und Organisationen aus den USA und aus verschiedenen Ländern Europas, auch Osteuropas. Im letzten Durchgang des Projekts *Preparing Women to Lead* war zum Beispiel eine Partnerin aus Litauen beteiligt. Gerade hier in Berlin, in der Mitte Europas, benötigen wir den internationalen Horizont und internationale Netzwerke.

Helga Lukoschat
(Stellvertretende Vorsitzende der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin)

Kontakt:
Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft
Telefon: 030/ 288 798 40, Fax: 030/ 288 798 59
E-Mail: eaf@tu-berlin.de
Internet: www.eaf-berlin.de

Querelles-Net **Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung**

Nr. 1 (Juni 2000):
Frauen- und Geschlechterforschung.
Entwicklungen, Tendenzen, Perspektiven

Nr. 2 (September 2000):
Studien zum Nationalsozialismus und zum Antisemitismus

Nr. 3 (Februar 2001):
Osteuropa und Rußland

Nr. 4 (Juni 2001):
Natur, Umwelt, Technik

Nr. 5 (Oktober 2001):
Studien zu Ost- und Westdeutschland

Erscheint drei Mal jährlich (Februar, Juni, Oktober) und wird herausgegeben von der ZE zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin
Königin-Luise-Straße 34
14195 Berlin
Tel.: 8385-33 78 / -6252
Email: redaktion@querelles-net.de

Liebe Kolleginnen,

mit **Querelles-Net** tritt zu unserem Jahrbuch für Frauenforschung eine weitere Publikation hinzu, die nicht zufällig diesen Namen tragen soll: Systematisch wollen wir den Ort der interdisziplinären Streitkultur, des intellektuellen Austausches und der kritischen (Selbst-) Reflexion erweitern und dazu beitragen, vor allem den deutschsprachigen, aber auch den europäischen Diskurs zur Frauen- und Geschlechterforschung über das WorldWideWeb zu vernetzen.

Sie sind herzlich eingeladen, mit Titelvorschlägen und Rezensionen an uns heranzutreten und die Vorteile einer Online-Rezension für **Querelles-Net** zu nutzen:

- Die Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung **Querelles-Net** ist der erste

Schritt hin zu einem im deutschsprachigen Raum bislang einmaligen Publikations- und Informationssystem, das in der Zukunft in einem europäischen Kontext wegweisend sein will.

- Die Rezensionen sind sofort weltweit zugänglich, und wir sorgen für eine möglichst breite Bekanntgabe sowie für Multiplikatorinnen/en.
- Der Zugriff ist kostenlos, was zur spontanen Lektüre einlädt. Eine Langzeitbereitstellung und Archivierung ist vorgesehen, so daß auch auf ältere Rezensionen jederzeit zurückgegriffen werden kann.
- Sie haben die Möglichkeit der Mehrfachverwertung Ihrer Rezension, da wir das Copyright nur für 6 Monate (Print-Zeitschriften meist 2 Jahre) beanspruchen.

Folgende Rubriken finden Sie unter der URL:
<http://www.querelles-net.de>

>> *das Rezensionsjournal*

- Rezensionen zu einem jeweiligen Schwerpunkt bilden den Hauptteil des Rezensionsjournals.
- in einem offenen Teil werden kontinuierlich Neuerscheinungen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung besprochen,
- Bibliographie und Links zum Schwerpunktthema
- Vorschau (Liste von Titeln, die für eine Rezension in Frage kämen)

>> *Publikationen* (eine Übersicht über das an resp von der ZE herausgegebene **Querelles** Jahrbuch für Frauenforschung sowie der Edition "Ergebnisse der Frauenforschung"; eine Rubrik Ankündigungen, wo FU-Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter ihre neuesten Publikationen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung ankündigen können)

>> *Fachinfos* (Links zu wichtigen Online-Journals und Websites zur Frauen- und Geschlechterforschung, ausgewählte Texte als Download)

>> *Diskussionsforum* (zum jeweiligen Schwerpunkt können Diskussionsbeiträge an die redaktion@querelles-net.de gesandt werden. Wir eröffnen die Diskussion mit einer Frage o.ä. und moderieren das Forum)

Sollten Sie interessante Links, Webprojekte u.ä. rund um die Publikation von Beiträgen zur Frauen- und Geschlechterforschung kennen, so freuen wir uns über entsprechende Hinweise, die wir sammeln wollen. Für weitere Nachfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

die Redaktion
(Dr. Ulla Bock, Dr. Constanze Jaiser, Dr. Anita Runge)

Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises 2000

Der Margherita-von-Brentano-Preis, benannt nach der ersten weiblichen Vizepräsidentin der FU, wird dieses Jahr zum 6. Mal verliehen. Mit einem Preisgeld von DM 20.000 ist er einer der am höchsten dotierten Frauenförderpreise in der Bundesrepublik. Sich selbst bewerben oder vorgeschlagen werden können Projekte und Mitglieder der Freien Universität aus allen Statusgruppen.

Wissenschaftliches Renommee ist nicht das wichtigste Kriterium. Vielmehr geht es um die Würdigung neuer Ansätze im Bereich Gender Studies, die Schaffung von Frauennetzwerken oder politischen Maßnahmen, die das Leben und Arbeiten für Frauen erleichtern. Eine große Rolle bei der Auswahl der Preisträger/innen spielt die Planung, wofür das Preisgeld verwendet werden soll.

Mit dem diesjährigen Margherita-von-Brentano-Preis wird Gudrun Wedel ausgezeichnet. Sie arbeitet seit vielen Jahren mit privatem Engagement am Aufbau einer einzigartigen Sammlung von Autobiographien von Frauen. Diese Schriften sind zum großen Teil unbekannt und schwer zugänglich, für die Frauenforschung jedoch von größter Bedeutung. Schon mit der jetzigen Sammlung hat sich Frau Wedel große Verdienste erworben. Seit Januar dieses Jahres konnte Frau Wedel nun feststellen, daß sehr viel mehr "versteckte Autobiographien" von Frauen publiziert worden sind, als bisher angenommen. Das hat die Durchsicht von "Die Frau" (1893-1944) ergeben. Zeitschriften aus dem 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts wie z.B. "Die Lehrerin in Schule und Haus", "Die Mädchenschule. Zeitschrift für das gesamte Mädchenschulwesen mit besonderer Berücksichtigung der höheren Mädchenschulen" sowie "Frauenbildung. Zeitschrift für die gesamten Interessen des weiblichen Unterrichtswesens" werden von Frau Wedel momentan durchgesehen.

Der Preis wird am 13. Dezember 2000 im Henry-Ford-Bau um 18 Uhr verliehen. Prof. Dr. Mechthild Leutner, Sprecherin des Frauenrats, eröffnet den Abend. P. D. Dr. Angelika Schaser hält die Laudatio. Dr. Gudrun Wedel präsentiert das Projekt. Prof. Dr. Gisela Klann-Delius, Vizepräsidentin der FU, übergibt den Margherita-von-Brentano-Preis 2000. Das musikalische Rahmenprogramm gestaltet die Jazzpianistin Maria Baptist.

Frauenforschung in der Psychiatrie

Lange Zeit wurden in der Psychiatrie frauenspezifische Aspekte bei der Diagnostik und Therapie nicht gesondert berücksichtigt. Zu den aus heutiger Sicht relevanten Störungen zählen, u.a. das *prämenstruelle dysphorische Syndrom*, die *Wochenbettdepression* und *-psychose*, sowie die *perimenopausale Depression*. Bei ca. 3-8% aller Frauen im gebärfähigen Alter ist die Symptomatik des *prämenstruellen dysphorischen Syndroms* (Reizbarkeit, Spannung, Verstimmung und affektive Labilität) so stark ausgeprägt, daß es zu einer ernsthaften Beeinträchtigung der Lebensführung und der persönlichen Beziehungen kommt. Etwa 2/3 dieser Frauen benötigen ärztliche Hilfe. Von der Wochenbettdepression sind 10-20%, von der Wochenbettpsychose 1-2/1000 aller Wöchnerinnen betroffen. Die Wochenbettpsychose mag damit auf den ersten Blick als sehr seltenes Ereignis erscheinen, für eine Großstadt wie Berlin, mit ca. 30.000 Geburten pro Jahr, muß jedoch mit jährlich 30-60 Frauen gerechnet werden, die diese schwerwiegende psychiatrische Erkrankung erleiden. Frauen mit Wochenbettpsychose, wie auch ein Teil der Frauen mit Wochenbettdepression, sind in der Regel dringend stationär behandlungsbedürftig.

Die *perimenopausale Depression* stellt eine weitere große Gruppe frauenspezifischer psychiatrischer Erkrankungen dar. Bei ca. 15% der Frauen im Klimakterium muß dabei mit einer deutlichen Beeinträchtigung der Lebensqualität von behandlungsbedürftigem Ausmaß gerechnet werden. Wenngleich frauenspezifische psychiatrische Erkrankungen hinsichtlich ihrer Symptomatik keine eigenständigen psychiatrischen Erkrankungen im engeren Sinne darstellen, zeichnen sie sich durch geschlechtsspezifische Besonderheiten aus: Hierzu gehören biologische Faktoren wie ihre Assoziation mit hormonellen Zyklen, Besonderheiten der Medikamentenwirksamkeit und -verträglichkeit, sowie spezifische Risikofaktoren. Aus heutiger Sicht müssen daher diese Erkrankungen vom Fachpersonal und der Gesellschaft als behandelbare Erkrankungen angesehen und ernstgenommen werden.

In den letzten Jahren wird psychiatrischen Erkrankungen bei Frauen, national wie international, zunehmend mehr Beachtung geschenkt. Dies zeigt sich u.a. darin, daß seit 4 Jahren jährlich ein deutschsprachiger Kongreß für *Psychiatrische Erkrankungen bei Frauen* veranstaltet wird, im letzten Jahr eine *Gesellschaft für die psychische Gesundheit von Frauen im deutschsprachigen Raum* gegründet wurde, die eng mit der *Section of Women's Mental Health* der World

Psychiatric Association kooperiert und im kommenden Jahr der erste Weltkongreß zu diesem Thema in Berlin stattfinden wird. Allerdings stehen dem wachsenden wissenschaftlichen Interesse an diesem psychiatrischen Gebiet und dem Bedarf nach kompetenter psychiatrischer Betreuung erkrankter Frauen bisher eine nur sehr kleine Zahl von Behandlungseinrichtungen und spezialisierten Zentren in Deutschland gegenüber.

Die Psychiatrische Klinik der FU Berlin besitzt seit längerem einen Forschungs- und Behandlungsschwerpunkt für schwangerschaftsassozierte psychiatrische Störungen. Hierbei etablierte Doris Bolk-Weisedel 1987, als erste in Berlin und eine der ersten in Deutschland, das *Rooming-in*. Hierunter versteht man ein Behandlungskonzept bei dem eine im Wochenbett psychisch erkrankte, stationär behandlungsbedürftige Mutter gemeinsam mit ihrem Säugling in der Klinik aufgenommen werden kann. Dieses Konzept fördert die Mutter-Kind-Beziehung und vermag dadurch den Behandlungserfolg zu verbessern. Gegenwärtig verfügt unsere Klinik über 2 Behandlungsplätze. Angesichts des o.g. Bedarfes wäre der Ausbau weiterer Kapazitäten wünschenswert. Unsere Klinik verfügt mittlerweile über ein umfangreiches und gut dokumentiertes Patientinnengut, das uns außerdem ermöglicht, wissenschaftliche Fragestellungen zu untersuchen.

Darüber hinaus wurde Anfang 1999 von der Autorin in unserer Klinik zusätzlich zu dem stationären Angebot eine *Sondersprechstunde für psychiatrische Erkrankungen und Schwangerschaft* etabliert. Diese Sprechstunde dient als Anlaufstelle für alle Frauen mit Kinderwunsch, die bereits eine psychiatrische Erkrankung hatten, oder in der Schwangerschaft oder im Wochenbett erkrankten. Der Schwerpunkt dieser Einrichtung liegt neben der ambulanten Behandlung vor allem auf der Prävention von postpartalen psychiatrischen Erkrankungen. Darüber hinaus möchte die Sprechstunde ein Bindeglied zwischen niedergelassenen Ärzten, umliegenden Kliniken und Hebammen auf der einen Seite und unserem stationären Behandlungsangebot auf der anderen Seite (*Rooming-in*) sein.

Vor dem Hintergrund dieses sich weiterentwickelnden Schwerpunktes unserer Klinik und unserer eigenen über 10-jährigen Erfahrung, fand am 1.7.2000 das erste Berliner Symposium zu *Psychiatrischen Erkrankungen bei Frauen* statt. Es wurde von Doris Bolk-Weisedel und der Autorin, in Zusammenarbeit mit der *Deutschen Gesellschaft für Psychosomatische Geburtshilfe und Gynäkologie* an der Psychiatrischen

Klinik der FU veranstaltet. Das große Interesse an diesem Themenkreis und den damit verbundenen Fragestellungen spiegelte sich u.a. in der unerwartet großen Zahl von über 200 Teilnehmern aus allen Teilen Deutschlands wider. In diesem Zusammenhang war es besonders bemerkenswert, daß sich ein breites Spektrum an Berufsgruppen (neben Psychiatern, u.a. Gynäkologen, Psychologen, Angehörige von Pflegeberufen, Hebammen) unter den Teilnehmern fand.

Das thematische Spektrum der Beiträge umfaßte die Zeit vor der Geburt, über gebärfähige Phase einschließlich Wochenbett bis hin zur Menopause. Als Chairman der Veranstaltung konnte Mario Lanczik (Psychiatrische Universitätsklinik, Erlangen) gewonnen werden.

Brigitte Boothe (Psychologisches Institut, Universität Zürich) zeigte an Beispielen aus der Kunstgeschichte, wie die elterlichen Entwürfe des künftigen Kindes und die individuelle Auseinandersetzung der Eltern mit gesellschaftlichen und geschlechtsspezifischen Rahmenbedingungen und Normerwartungen, Einfluß nehmen auf die weiteren Entwicklungsprozesse des Kindes. Heribert Kentenich (DRK-Frauenklinik, Berlin) referierte über normalpsychologische Veränderungen während der Schwangerschaft und Geburt. Er stellte den dynamischen Prozeß von Schwangerschaft und Geburt und die damit verbundenen psychischen und somatischen Anpassungsphasen, sowie die Veränderung der Rollen in der Partnerschaft dar.

Anke Rohde (Gynäkologische Psychosomatik, Universität Bonn) zeigte anhand eigener empirischer Untersuchungen, daß die Bedeutung einer traumatisch erlebten Geburt in der klinischen Praxis unterschätzt wird. Objektive und subjektive Faktoren können dabei für die Genese eines traumatischen Geburtserlebens bedeutsam sein. Je nach Ausmaß der Störung, leiten sich unterschiedliche Therapieindikationen ab.

Das prämenstruelle dysphorische Syndrom und die perimenopausale Depression stellen Erkrankungen im Grenzbereich zwischen Gynäkologie, Psychiatrie und Psychosomatik dar. Sibil Tschudin (Abteilung für Gynäkologische Sozialmedizin und Psychosomatik, Kantonsspital Basel) referierte über die Bedeutung der Interaktion verschiedener biologischer Systeme für die Entwicklung des prämenstruellen dysphorischen Syndroms und leitete daraus unterschiedliche therapeutische Interventionsebenen ab. Marcus Banger (Psychiatrische Klinik, Universität Essen) hob in seinem Referat die multifaktorielle Genese depressiver Erkrankungen im Klimakterium hervor und betonte die Notwendigkeit einer interdisziplinären Kompetenz bei der Behandlung affektiver Störungen in der Perimenopause.

Anita Riecher-Rössler (Psychiatrische Universitäts-poliklinik, Basel) gab einen umfassenden Überblick über Häufigkeit, Ätiologie und Symptomatik der verschiedenen psychiatrischen Erkrankungen im Wochenbett. Die Autorin selbst (Psychiatrische Klinik der FU, Berlin) stellte Leitlinien für den Einsatz verschiedener Gruppen von Psychopharmaka in Schwangerschaft und Stillzeit dar. Christiane Deneke (Kinder- und Jugendpsychiatrie, Universität Hamburg) gab einen geschichtlichen Überblick über die Entwicklung des *Rooming-in* und die gegenwärtig verfügbaren unterschiedlichen Therapieangebote einzelner Einrichtungen in Deutschland. Sie wies darauf hin, daß zwar eine wachsende Anzahl psychiatrischer Kliniken *Rooming-in* anbieten, andererseits aber deutschlandweit ein Mangel an *Rooming-in* Angeboten existiert.

Im weiteren Verlauf des Symposiums stellten verschiedene Kliniken ihr individuelles *Rooming-in* Angebot in Form von Kurzvorträgen dar. Dabei fand ein intensiver, engagierter Erfahrungsaustausch statt. Alle Beteiligten äußerten den Wunsch zur Einrichtung eines regelmäßigen Forums zum Erfahrungsaustausch. Ferner wurde von verschiedenen Teilnehmern darauf hingewiesen, daß nur unzureichende Informationsquellen über Behandlungseinrichtungen bestehen: Für betroffene Frauen, ihre Angehörigen, aber auch für behandelnde Ärzte u.a. therapeutisch Tätige, die mit dieser Problematik konfrontiert sind, ist das Auffinden einer solchen Einrichtung oft schwierig. Vor diesem Hintergrund wurde die Initiative zur Einrichtung einer eigenen Website gestartet, auf der alle bundesweit bestehenden Behandlungseinrichtungen gebündelt werden sollen. Diese Initiative wird von unserer Klinik koordiniert. Nähere Informationen zu diesem Projekt können über die Autorin erhalten werden.

Vor dem Hintergrund der sich entwickelnden frauenspezifischen Arbeit in der Psychiatrie kann es als ermutigendes Signal gesehen werden, daß mit dem Ruf von Frau Prof. I. Heuser (Zentralinstitut für Seelische Gesundheit, Mannheim) auf den Lehrstuhl für Psychiatrie an der FU Berlin erstmals eine Frau auf einen deutschen Lehrstuhl für Psychiatrie berufen wurde.

Dr. med. Pascale Britsch
Psychiatrische Klinik der FU Berlin (UKBF)
Eschenallee 3
14050 Berlin
Telefon: 030-84458668
e-mail: britsch@zedat.fu-berlin.de
www.medizin.fu-berlin.de/psyche/Klinik/Poliklinik

Ringvorlesung Recht und Geschlecht

Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz

Die Gleichheitsfrage ist eine Gerechtigkeitsfrage. Ihre Beantwortung ist dauerhafte Aufgabe. Die Ringvorlesung will das in seiner Bedeutung ebenso herausragende wie vielschichtige Problem der Gleichheit von Frauen und Männern im Recht und durch Recht aus rechtsgeschichtlicher, rechtstheoretischer und rechtsvergleichender Perspektive untersuchen und anhand einzelner Rechtsgebiete und aktueller Regelungsprobleme verdeutlichen. Ziel ist es, einen Überblick zu geben über den Stand der Diskussion, über Antworten, die das Recht bereits enthält sowie über andauernde Defizite und neue Wege zu gleichen Rechten und Chancen für Frauen und Männer.

Die Ringvorlesung ist zugleich an Studierende der Rechtswissenschaft, an juristisches Fachpublikum und an Interessierte anderer Disziplinen gerichtet.

13.11.2000

PD Dr. Susanne Baer LL.M.

Humboldt-Universität zu Berlin

Justitia ohne Augenbinde? –

Zur Kategorie Geschlecht in der Rechtswissenschaft

20.11.2000

Dr. Margot Gebhardt-Benischke

Universität Wuppertal

Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Rechtsentwicklung im Hochschullbereich: Vom Machtverhältnis zum Rechtsverhältnis und Verfahren

27.11.2000

Dr. Beate Rudolf

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Verankerung des Gleichstellungsangebots auf Europaebene – Fortschritt oder Regression?

04.12.2000

Dr. Christine Fuchsloch

Mitarbeiterin am Bundesverfassungsgericht

Die Reform der gesetzlichen Rentenversicherung – Wo bleiben die Frauen?

11.12.2000

Prof. Dr. Ute Gerhard

Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt a.M.

Öffentlichkeit als Rechtssache – Zur Geschichte und Theorie von Frauenrecht

Donnerstag, 18.01.2001

Prof. Dr. Ursula Nelles

Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Der Gesetzgeber und die Interessen der Frauen

22.01.2001

Alexandra Goy Rechtsanwältin Berlin

Sexuelle Belästigung – ein juristisch unscharfer Fall

29.01.2001

PD Dr. Elke Gurlit

Freie Universität Berlin

Öffentliche Auftragsvergabe und Frauenförderung

05.02.2001

Marion Eckertz-Höfer

Richterin am Bundesverwaltungsgericht

Frauenförderung in der Justiz – grundrechtliche und europarechtliche Aspekte

12.02.2001

Prof. Dr. Jutta Limbach

Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts

Frauen in der Rechtswissenschaft

Eine Veranstaltung des Fachbereichs Rechtswissenschaft und der zentralen Frauenbeauftragten der FU

Wintersemester 2000/2001

montags 18-20 Uhr Raum 211

FU Berlin, Van`t-Hoff-Straße 8, 14195 Berlin

Biologie und Geschlecht

Natur/ Kultur/ Geschichte

Ringvorlesung an der Freien Universität Berlin
Eine Veranstaltung des Instituts für Biologie
und der zentralen Frauenbeauftragten
in Kooperation mit dem Zentrum für Interdisziplinäre
Frauen- und Geschlechterforschung, TU Berlin
und dem Einstein Forum, Potsdam

Dienstag, 14.11.2000
Prof. Dr. Anne Fausto-Sterling
Department of Molecular and Cell Biology and
Biochemistry
Brown University at Providence, Rhode Island, USA
Sexing the Body. The Construction of Gender in Biology.

Dienstag, 28.11.2000
Dr. Marianne I. Christel
Institut für Biologie, Humanbiologie
Freie Universität Berlin
*Welches Geschlecht hat das Gehirn? Neurowissen-
schaftliche Konzepte über geschlechtsdifferente
Funktionen.*

Dienstag, 05.12.2000
Prof. Dr. Nelly E. J. Oudshoorn
Center for Studies of Science, Technology and Society
University of Twente, Enschede, Niederlande
*An Archeology of Hormones, or: Why Women have
Hormones and Men don't.*

Dienstag, 23.01.2001
Dr. Helga Satzinger
Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlech-
terforschung
Technische Universität Berlin
*Drosophila und die Frauen. Eine etwas andere Geschichte
der Klassischen Genetik.*

Ort und Zeit:
Fachbereich Naturwissenschaften I
Institut für Biologie, Humanbiologie
Hörsaal Fabeckstr. 15
19 Uhr c. t.

Weitere Vorträge im Rahmen des interdisziplinären
Forschungscolloquiums Wissenschaftsforschung als
Geschlechterforschung:

Mittwoch, 15.11.2000
Prof. Dr. Anne Fausto-Sterling
Materialization of Gender within the Body.
Gemeinsame Veranstaltung mit dem Einstein Forum,
Potsdam

Mittwoch, 06.12.2000
Prof. Dr. Nelly Oudshoorn
*Female Hormones in Male Bodies: Challenging Dualistic
Notions of Sex in Sex Endocrinology 1920-1940.*

Ort und Zeit:
Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlech-
terforschung
Technische Universität Berlin
Ernst-Reuter-Platz 7
Raum 2003
18 Uhr c. t.

2nd European Conference on Gender Equality in Higher Education

September 12 – 15, 2000, Zurich, Switzerland

Die ETH Zürich und Uni Zürich organisierten den beeindruckenden zweiten Europäischen Kongreß zu Gleichstellungsfragen innerhalb der Hochschulen. Über 100 Expertinnen und Experten aus über 30 Ländern und präsentierten in sechs unterschiedlichen Bereichen ihre Forschungsergebnisse und Erfahrungen aus der Praxis. Die 180 Konferenzteilnehmerinnen reisten aus allen Teilen Europas, einschließlich Ost- und Ostmitteleuropa, USA, Kanada, Afrika, Australien sowie aus Israel und Mexiko an. In Anerkennung der großen Teilnehmerinnenzahl aus den nicht europäischen Ländern und ihrem regen Interesse am Thema wurde von den Organisatorinnen die nächste Konferenz, die 2002 in Israel stattfinden wird, zur 3rd World Conference on Gender Equality in Higher Education, umbenannt.

In ihrer bahnbrechenden Studie zur Gleichstellungspolitik in Europa werden von Teresa Rees (1) drei idealtypische politische Ansätze zu den gender issues genannt: *Equal treatment*, *positive action* und *gender mainstreaming*. Die Diskussion, um diese unterschiedlichen frauenpolitischen Strategien, durchzog die gesamte Konferenz.

Equal treatment

Dr. Jemma Hasratyan vom *Gender Studies Center* in Yerevan, berichtete über die aktuelle Situation der Frauen in der armenischen Gesellschaft. Eine Sensibilisierung für das Thema der Gleichstellung von Frauen ist hauptsächlich den im Land aktiven NGO's zu verdanken. Als einen ersten Erfolg führte Frau Hasratyan an, daß inzwischen an vier Universitäten des Landes *gender courses* eingeführt wurden.

Auch in der Ukraine wird das *Kharkov Center for Gender Studies* von einer NGO, der SOROS-Foundation, finanziert. Prof. Ekaterina Karpenko stellte, nach der Darstellung der schwierigen Situation der Frauen in der Ukraine, die Frage nach einer für den ukrainischen Kontext adequaten theoretischen (Neu-) Orientierung. Bislang arbeitete das Zentrum mit den US-amerikanischen *gender*-Ansätzen.

Insgesamt verband die ost- und ostmitteleuropäischen Konferenzteilnehmerinnen die Frage danach, was die Gleichbehandlung von Frauen in den Hochschulen ihrer Region bedeutet. Überlagert wird diese Fragestellung von den großen ökonomischen

Schwierigkeiten, die in den Transformationsländern bestehen. Den Forderungen nach gesetzlichen Regelungen fehlt eine breite frauenpolitische Basisbewegung.

Affirmative Action

Affirmative Action heißt das Zauberwort, welches für die staatliche und private Förderung von Frauen und ethnischen Minderheiten in den USA steht. Auf der Basis von Gesetzen werden gezielt diskriminierte Minderheiten bei der Vergabe von Jobs, Studienplätzen und öffentlichen Aufträgen bevorzugt. Inzwischen mehren sich aber landesweit Bemühungen, die Sonderbehandlung Benachteiligter aufzuheben, so klagten abgelehnte weiße Studienbewerber erfolgreich gegen Universitäten, die Farbige mit schlechteren Noten bevorzugt aufnehmen und konservative Politiker betreiben die Aufhebung entsprechender Gesetze in Gemeinden, Bundesstaaten und in Washington.

Prof. Ludmila Popkova, von der Staatlichen Universität Samara, problematisierte das Gleichstellungskonzept der *Affirmative Action* für den russischen Hochschulbereich. Vor zwei Jahren begann an ihrer Universität die Debatte, um die Übertragbarkeit dieses Gleichstellungskonzepts auf russische Verhältnisse. Die unterdurchschnittliche Repräsentation von Frauen an den russischen Universitäten in den Disziplinen, die zu gut bezahlten Stellen führen, wie im Management, im juristischen Bereich, in der Informatik und in der Wirtschaft, ist offensichtlich. Die Strategie der *Affirmative Action* wurde in den westlichen Ländern, über zwei Jahrzehnte hinweg, von Debatten über individuelle Rechte versus Gruppenrechte, Chancengleichheit und ihren Ergebnissen sowie um die Bewertung von staatlichen Eingriffen und der Frage nach der ökonomische Effizienz begleitet. Nach Prof. Ludmila Popkova wird an russischen Universitäten vorherrschend die Meinung vertreten, daß *Affirmative Action* Programme "merely produce "reverse discrimination." Conceptual categories and terms such as "institutionalised injustice", "socialistic egalitarianism and inefficiency" are defined to minimise public supervision of affirmative action women's initiatives." Als Lösungsansatz schlug Prof. Popkova eine Analyse der gesetzlichen Möglichkeiten und verschiedene Gleichstellungsprogramme, die "can help create practical frameworks for reforming Russian gender policy in higher education".

Für Prof. Helga Kraft, vom *Department of German*, an der *University of Illinois at Chicago*, war der Ausgangspunkt für die Gleichstellungspolitik in den USA, die

civil rights movement. In ihrem Vortrag *The United States: Success and Challenges for Women in Higher Education* verwies sie auf die neuesten Statistiken, die den stetigen Anstieg in der Anzahl von Studentinnen und weiblichem wissenschaftlichen Personal, bestätigen. Sie warnte allerdings auch vor einem Rückschritt, "as now more and more affirmative action laws are repealed. As state after state dismantles affirmative action laws."

Ein sehr interessanter Vortrag war der von Mary Ann Danowitz Sagaria, Associate Professor der *Ohio State University*. Eingangs zeichnete auch sie die Gleichstellungserfolge an den US-amerikanischen Universitäten nach, doch in ihrer Untersuchung geht Prof. Danowitz Sagaria dann einen Schritt weiter. Prof. Danowitz Sagaria ist Autorin einer Studie zu den "academe power coalitions". Die Ausgangsthese der Untersuchung war, daß nur mit dem Wissen um die Struktur und der Funktion der "academe power coalitions", Frauen ihre Zukunft innerhalb der Hochschulen beeinflussen können. Anhand einer nach Geschlecht-zugehörigkeit geordneten Erhebung zu den Inhabern einer vollen Professorenstelle ("*full professorship*") an den zwanzig führenden Forschungsuniversitäten und den Stiftungsprofessuren ("*endowed professorships*") an den führenden Universitäten und den Herausgebern von Wissenschaftsmagazinen, kam die Autorin zu dem Ergebnis, daß "it is time to draw attention and to raise questions about the advantages and disadvantages being created by the most powerful and protected positions in US higher education. Despite increased numbers of women academics, the lack of women editors in the most prestigious journals and/or in traditionally male dominated disciplines and fields indicates that they have yet to be recognized as legitimate judges of suitable academic knowledge." (2)

Gender mainstreaming

Ilja Mottier vom niederländischen Ministerium für Ausbildung, Kultur und Wissenschaft machte die Konferenzteilnehmerinnen auf die Punkte aufmerksam, die es bei der Einführung von *gender mainstreaming* im Hochschulbereich zu beachten gilt. Noch vor wenigen Jahren war die Zahl der Professorinnen in den Niederlanden sehr niedrig, im Gegensatz zum Grad der Gleichstellung, den die Frauen in den anderen gesellschaftlichen Bereichen erreicht hatten. 1979 wurden verschiedene Gleichstellungsprogramme in den Hochschulen mit hohen Erwartungen gestartet. Die Wissenschaftsdisziplin *gender studies* wurde an einigen Universitäten eingeführt. Die Strategie der *positive*

action und *affirmative action* wurden in den Niederlanden nicht übernommen. Aus dem Bewußtsein des strukturellen Charakters der Ungleichheit wurde 1985 das Projekt des *gender mainstreaming* angegangen. In der Rückschau stellte Frau Mottier fest, daß es für die Einführung von *gender mainstreaming* einfach zu früh war, denn "*gender mainstreaming without gender expertise is impossible. Mainstreaming without extra budget will not work*".

Ein Höhepunkt der Konferenz war die Vorstellung des ETAN-Reports (3) *Science Policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality* durch Prof. Claudine Hermann in Anwesenheit der schweizer Bundesrätin Ruth Dreifuss. Die Expertinnen des *European Technology Assessment Network on Women and Science* haben im Auftrag der Europäischen Kommission umfangreiche Daten erhoben und analysiert. Der Bericht beleuchtet die Forschungspolitik der EU unter dem Aspekt der Gleichstellung von Männern und Frauen. Die Stellung von Frauen in Forschung und Technologie werden im Bericht überprüft. Die Unterrepräsentation von Frauen führt dazu, dass Ziele der Wissenschaft - so zum Beispiel das Erreichen von Spitzenleistungen - in dem Maße gefährdet sind, wie Ungleichheit auftritt. Der Bericht gibt Empfehlungen an verschiedene Körperschaften ab, wie die Kommission, das Parlament, die Mitgliedsstaaten und an solche Organisationen, die WissenschaftlerInnen ausbilden, fördern und einstellen. Es wird diskutiert, wie Gleichstellungspolitik ausgeweitet und im wissenschaftlichen Bereich verwurzelt werden kann. Als ein wirkungsvolles Gleichstellungskonzept wird *gender mainstreaming* vorgeschlagen.

Neben der Diskussion der verschiedenen Gleichstellungsprogramme in den einzelnen Staaten wurden übergreifende Formen der Förderung und Verständigung diskutiert.

Netzwerke und Mentoring

Der Nutzen der Kommunikationsmöglichkeiten durch das Internet zeigte sich in den australischen Gleichstellungsprogrammen. Prof. Eleanor Ramsay, Vizekanzlerin und Leiterin der Abteilung "Equity and Development" an der University of South Australia, führte aus, das die bei weitem bedeutendste und erfolgreichste Strategie in Australien, zur Veränderung der Situation der Frauen "have been based on the establishment of networks for senior women, many of which have mentoring schemes as an integral compo-

nent". Zwei der nationalen Netzwerke, mit internationaler Reichweite, wurden vorgestellt.

An dieser Stelle möchte ich auf das e-mail Netzwerk EQ-UNI hinweisen, dem Netzwerk der Konferenz. Die Liste wird von der University of Helsinki, in Finnland geführt. Moderatorinnen der Liste sind Liisa Husu, Teija Mankkinen and Marja Nykänen. Zweck der Liste ist der Informationsaustausch und die Diskussion über "gender equality in higher education in Europe from practical and theoretical points of view." Der Schwerpunkt der Liste liegt in der Erarbeitung von Strategien und sinnvollen Praktiken zur Förderung der Gleichstellung im Hochschulbereich.

Virtual Campus

Am letzten Tag der Konferenz wurden in einer Plenumsveranstaltung, mit dem Titel "Virtual Campus – a future with(out) women's participation?" von Dr. Christine von Prümmer (4), von der Fernuniversität Hagen und Dr. F. Marti von dem schweizer Projekt *virtual campus* auf die Chancen für Frauen für diese Form des Studiums hingewiesen. Die zeitliche und örtliche Unabhängigkeit bei einem virtuellen Studium, kommt besonders Frauen mit Kindern entgegen. Dessen ungeachtet haben noch nicht sehr viele Frauen diese Form des Studiums für sich entdeckt. Nach den Untersuchungen von Dr. Christine von Prümmer bewegen sich Studentinnen anders im Internet als Studenten, dabei spielt die Gestaltung und die Struktur der Internetseiten für die Frauen eine wichtige Rolle, so kommt es häufig zu einem Abbruch eines Kurses, wenn die Studentinnen nicht das Gefühl bekommen, dass mit ihren schriftlichen Äußerungen vertraulich genug umgegangen wird. Was in einem realen Seminarraum gesagt wird und der Studentin peinlich oder falsch erscheint, ist schnell wieder vergessen. In einem virtuellen Seminarraum sind ihre Äußerungen "verewigt" und können unendliche Male kopiert werden.

Nach Auskunft von Frau Prümmer befindet sich derzeit der erste deutsche ‚virtual campus‘ für *gender studies* in der Beantragungsphase. Es handelt sich um ein Gemeinschaftsprojekt der Universitäten Bielefeld, Bochum, Hagen, Hannover (5).

Der virtuelle Campus der Schweiz startet gerade seine 2. Ausschreibungsphase. Das Bundesprogramm Virtueller Campus Schweiz, das die Eidgenössischen Räte im Oktober 1999 genehmigt haben, hat zum Ziel, die neuen Informations- und Kommunikations-

technologien in der Hochschullehre zu fördern. Es betrifft den ganzen Hochschulbereich (Universitäten, Eidgenössische Technische Hochschulen, Fachhochschulen). Mit seiner Durchführung ist die Schweizerische Hochschulkonferenz betraut. Die Projekte, die in dieser zweiten Programmphase ausgewählt werden, können im Frühjahr 2001 anlaufen. Von Frauen wurden in der 1. Ausschreibungsphase nur sehr wenige Seminarvorschläge (propositions) eingereicht. Das offizielle Formular wie auch die Broschüre zum Projekt können direkt von der Webseite www.virtualcampus.ch heruntergeladen werden.

Die "3rd International conference on Gender Equality in Higher Education" wird im September 2002 in Israel stattfinden. Vorab können Informationen bei Dahlia Moore unter der Email: msdmoore@mscc.huji.ac.il eingeholt werden.

Ursula E. Frübis
(Frauenbeauftragte des Osteuropainstituts und Sprecherin des Plenums der Frauenbeauftragten)

(1)Rees, Teresa, 1998. *Mainstreaming Equality in the European Union, Education, Training and Labour Market Policies*, (New York: Routledge)

(2)Danowitz Sagaria, Mary Ann, Lazarus Stewart, Dafina, *The Situation of Women in Research Universities in the United States: Looking Deeply into the Inner Circles of Academic Power*, paper presented at the 2nd European Conference on Gender Equality in Higher Education, nicht veröffentlicht.

(3) Der Bericht kann unter der Adresse: <http://www.equal.ethz.ch/conference2000/conf2000.html> herunter geladen werden.

(4) In ihrem Buch gibt Christine von Prümmer wertvolle Hinweise zur Situation von Frauen in Fernstudiengängen. Die Ergebnisse einer groß angelegten Fallstudie sollen dabei helfen, Schwierigkeiten beim Einrichten von neuen Fernstudiengängen, im voraus zu begegnen. Von Prümmer, Christine, *Women and Distance, Challenges and Opportunities*, London/New York, 2000

(5) Informationen zum Stand des Projektes können bei Prof. Dr. Ursula Müller an der Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie eingeholt werden.

Gender Mainstreaming – Ein europäisches Konzept auch für die Freie Universität

Frauen und Männer haben nicht die gleichen Rollen, Ressourcen, Bedürfnisse und Interessen. Sie nehmen nicht im gleichen Maße an Entscheidungsprozessen teil. "Frauenarbeit" wird anders bewertet als "Männerarbeit". Diese Disparitäten, die gesellschaftlich und kulturell bedingt variieren, sind die sogenannten geschlechtsspezifischen Unterschiede. Viele Politiken und Programme ignorieren diese Unterschiede mit der Folge, daß Dienstleistungen und Infrastrukturen nicht immer an den Bedürfnissen von Frauen ausgerichtet sind. Das gilt für das Angebot an öffentlichen und privaten Infrastrukturen und Dienstleistungen ebenso wie für die persönlichen Bereiche Beschäftigung, Ausbildung und berufliche Selbständigkeit.

Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozeß und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, daß in jedem Politikbereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hin wirken zu können. Dieser Prozeß soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Ressorts und Organisationen werden, die an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt sind.

Spezifische Frauenförderpolitik und Gender Mainstreaming sind zwei unterschiedliche Strategien für die Erreichung derselben Zielsetzung, der Gleichstellung von Frauen und Männern. Beide Strategien sind zur Zielerreichung notwendig und ergänzen sich gegenseitig; sie können sich nicht ersetzen.

Der Hauptunterschied zwischen den beiden Politiken besteht in den beteiligten Akteurinnen, Akteuren und den konzeptionellen Ansatzpunkten. Die bisherige Frauenförder- oder Gleichstellungspolitik geht von einer konkreten Problemstellung aus, die die Ungleichheit der Geschlechter betrifft.

Über bestimmte organisatorische Einheiten, die für die Gleichstellungspolitik zuständig sind, wird eine Lösung für dieses konkrete Problem entwickelt. Gender Mainstreaming setzt demgegenüber bei allen politischen Entscheidungen an, auch bei denen, die auf den ersten Blick keinen geschlechtsspezifischen

Problemgehalt haben. All diese Maßnahmen werden unter einer geschlechterbezogenen Perspektive betrachtet, d.h. die möglicherweise unterschiedlichen Ausgangsbedingungen oder Auswirkungen der Maßnahme auf die beiden Geschlechter müssen abgefragt und ermittelt werden. Die Durchführung von Gender Mainstreaming macht transparent, daß Politik nicht geschlechtsneutral ist. Die unterschiedlichen Realitäten von Frauen und Männern werden deutlich und zum politischen Entscheidungskriterium für die Eignung und Qualität der Maßnahme erhoben.

Mit Hilfe "traditioneller" Frauenförder- oder Gleichstellungsmechanismen kann rasch und zielorientiert gehandelt werden. Die jeweilige Maßnahme beschränkt sich jedoch auf spezifische politische Problemstellungen. Gender Mainstreaming dagegen setzt die Strategie grundlegender und breiter an. Die Umsetzung dauert damit länger, der Ansatz beinhaltet jedoch das Potential für eine nachhaltige Veränderung bei den Akteuren und bei allen politischen Prozessen.

Die bisherige Frauenförder- und Gleichstellungspolitik hat zur Analyse bestehender Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, zu einer in den spezifischen Verwaltungseinheiten konzentrierten Fachkompetenz zu Frauen und Geschlechterfragen und zur Entwicklung von wichtigen politischen Strategien geführt. In zunehmenden Maße wird aber auch sichtbar, daß diese spezifischen Maßnahmen allein nicht ausreichen, um in allen gesellschaftlichen und politischen Bereichen die Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen. Der nächste notwendige Schritt soll durch die Hinzunahme der Strategie des Gender Mainstreaming unternommen werden. Dabei bildet die Frauenförder- und Gleichstellungspolitik das Fundament des notwendigen Wissens für die involvierten Fachpersonen, die für den Prozeß des Gender Mainstreaming grundlegende Voraussetzung sind. Zum anderen sind konkrete und spezifische Maßnahmen der Frauenförderung nach wie vor notwendig, um bestehenden Ungleichheiten und Diskriminierungen gegenüber Frauen wirksam und schnell begegnen zu können. In einem effektiven Gesamtkonzept ergänzen sich beide Politiken.

Rechtliche und politische Vorgaben zu Gender Mainstreaming ergeben sich aus Artikel 2 und Artikel 3, Absatz 2, des Amsterdamer Vertrages und dem Beschluß vom 23. Juni 1999 des Bundeskabinetts die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung anzuerkennen und sich mit Bezug auf Art. 2 und Art. 3, Absatz 2 des Amsterdamer Vertrages dafür auszu-

sprechen, diese Aufgabe unter dem Begriff "Gender Mainstreaming" zu fördern.

Folgende Eckpunkte sind für die Durchführung von Gender Mainstreaming wichtig :

- Eine klare Bestimmung des Großziels
- Abschied vom Verständnis einer geschlechtsneutralen Politik
- Notwendigkeit der Erhöhung des Frauenanteils in Verwaltung und Politik
- Verfolgen einer Doppelstrategie (s. o. zwei Politiken)
- Erfordernis von Ressourcen
- Klarer politischer Wille und Engagement auf oberster Ebene
- Klare Verantwortlichkeiten und Zuweisung von Zuständigkeiten
- Leitungsnahe Ansiedlung des Prozesses
- Entwicklung von Kooperationsstrukturen und innovativen Formen der Zusammenarbeit
- Erarbeitung eines Konzept mit inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben
- Vermittlung von Kompetenz und Sachkenntnis durch Bewusstseinsbildung und Schulungen
- Forschungsarbeiten und Statistiken zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in allen Sachgebieten
- Kontrollmechanismen zur Begleitung und Bewertung des Gender Mainstreaming

Zu den Bemühungen der Bundesregierung, diesen Ansatz des Gender Mainstreaming aktiv zu fördern, gehören die Einrichtung einer interministeriellen Arbeitsgruppe auf Leitungsebene, unter Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die Entwicklung eines Kriterienkataloges, der auf die stärkere Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Fragen in der laufenden Arbeit und Maßnahmeplanung der Bundesregierung hinwirkt. Diese Maßnahmen sind in dem Regierungsprogramm "Frau und Beruf" ausdrücklich genannt. Am 26. Juli 2000 wurde von der Bundesministerin Christine Bergmann die Aufnahme des Gender Mainstreaming Prinzips in die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien beschlossen. (<http://www.bmfsfj.de>)

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern hat Mitte Juli 2000 ein Konzept zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen vorgelegt. Künftig sind alle Ressorts gleichermaßen dafür verantwortlich, den Gleichstellungsauftrag umzusetzen. Besonders interessant sind die Kapitel "Frauen in der Wissenschaft" und "Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung", in denen der Sachstand, Handlungs-

perspektiven und Maßnahmen aufgezeigt werden. (<http://www.mv-regierung.de/fg/index.html>)

Auf Berliner Landesebene wird von der Frauensensorin ein Beirat eingerichtet, der sich ausschließlich mit Gender Mainstreaming beschäftigen soll. Nach dem Motto: Wie kommt der Gender Aspekt in den Mainstream der Berliner Politik?

Ein Entscheidungskriterium der Europäischen Union wird bei Vergabe von Mitteln die Überprüfung auf Gender Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip sein. Dieser Aspekt findet sich ebenfalls in dem Nachfolgeprogramm des HSP III. Hier sollen, so die Vorgabe des Bundesministeriums für Bildung und Forschung neben dem Fachprogramm Chancengleichheit 40 % der Personalmittel der fünf weiteren Fachprogramme für Frauen ausgegeben werden.

Auch der Akademische Senat erkennt die Bedeutung des Prinzips Gender Mainstreaming in der Umsetzung des staatlichen Gleichstellungsauftrags an. Er beauftragte mit seinem Beschluß vom 25.10.2000 das Präsidium, "ein Konzept zur Umsetzung des mit dem Begriff Gender Mainstreaming verbundenen Gedankens der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung als Querschnittsaufgabe innerhalb aller Bereiche der Universität zu entwickeln."

Auf dem Universitätsfrauentag "Frauen unter den Sternen Europas" am 16. 11. 2000 wird Gender Mainstreaming thematisiert werden. In dem Workshop Europäische Verwaltungen und deutsche Erfahrungen – Wie können Frauen Gender Mainstreaming nutzen? wird nach Möglichkeiten der Realisierung des Konzepts insbesondere im Verwaltungsbereich gefragt. Mit einem fachkompetenten Podium wird unter dem Titel Gender Mainstreaming: Revolution von oben? über Herkunft, Bedeutung und Umsetzung an Hochschulen diskutiert und insbesondere das Verhältnis von Gender Mainstreaming und Frauenförderungsprogrammen in den Blick genommen.

Ich erwarte von dem Universitätsfrauentag einen Impuls für den Prozeß des Gender Mainstreaming an der Freien Universität Berlin.

Renate Tonnes
(Frauenbeauftragte des Fachbereichs Humanmedizin der Freien Universität Berlin)

Frauen unter den Sternen Europas Universitätsfrauentag

16.11.2000

Henry-Ford-Bau der Freien Universität Berlin
Garystraße 35, 14195 Berlin

14 Uhr Begrüßung und Auftakt

Die Schöne und das Biest – Ikonologische Überlegungen zum Raub der Europa

Kristine Patz, Nicola Suthor FU

14 Uhr 30 bis 17 Uhr 30

Studieren und Arbeiten in Europa

Infomesse und Praktikumsbörse

KOBRA

LIFE e.V.

Wirkstoff e.V.

Rosa-Luxemburg-Stiftung

Frau und Beruf e.V.

Economista e.V.

career service der FU

Frauen unterwegs e.V.

Goldnetz

Heinrich-Böll-Stiftung

Friedrich-Ebert-Stiftung

Weiberwirtschaft e.V.

FrauenComputerZentrumBerlin - European Database

Konrad-Adenauer-Stiftung

VIP Wissenschaftsberatung

Europabüro für Projektbetreuung (efp) Bonn

Deutscher Akademikerinnenbund

Abt. f. Europäische Forschungsförderung der ZUV

Ost-West-Europäisches Frauennetzwerk (OWEN)

Brandenburg

Europäische Akademie für Frauen in Politik und

Wirtschaft e.V.

15 Uhr Workshops

Europäische Verwaltungen und deutsche Erfahrungen
– Wie können Frauen Gender Mainstreaming nutzen?

Christine Bücker-Gärtner FHVR

Wohin in Europa? – Austauschprogramme

SOKRATES und DAAD

Wolfgang Mackiewicz FU

Wer? Wie? Wo? – Europäische Fördermittel

Beatrix Herkströter

16 Uhr 30 Internetpräsentation

Spaziergang im Netz mit dem FrauenComputer-ZentrumBerlin – European Database

18 Uhr Podiumsdiskussion

Gender Mainstreaming: Revolution von oben?

Beatrix Attinger

Gender Adviser der OSZE, Wien

Jutta Lieneke-Berns

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Europäische
Kommission in Berlin

Claudia Roth

MdB, Ausschuss für Europafragen,
ehem. EP

Prof. Susanne Schunter-Kleemann

Soziologin, Hochschule Bremen

Renate Wielpütz

Projektleiterin European Database –
women in decision-making

Prof. Dr. Gisela Klann-Delius

Vizepräsidentin der FU Berlin

Susanne von Lojewski (Moderation)

Redaktion "ML Mona Lisa", München

20 Uhr Sekt und Jazz

Die Frauenbeauftragten laden ein.

Am Klavier Julia Hülsmann

Angehörige der Freien Universität Berlin erhalten für den
Besuch der Veranstaltungen des Universitätsfrauentages
Dienstbefreiung.