

Freie Universität Berlin Die Frauenbeauftragte

Wissenschaftlerinnenrundbrief Nr. 1/2001 an der Freien Universität

Die Frauenbeauftragte in Theorie und Praxis

Prof. Dr. Jutta Limbach...S. 2

Festreden zur Margherita-von-Brentano-Preisverleihung:

Von Vorbildern und Initiativen

Prof. Dr. Mechthild Leutner...S. 6

Verlegte Geschichten

Dr. Gudrun Wedel...S. 7

Frauen unter den Sternen Europas

Der Universitätsfrauentag 2000

Nikola Dzembritzki...S. 11

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

Mechthild Koreuber...S. 13

Der Marie-Schlei-Preis

Lintrun Weber-Freudenberger...S. 14

Lust an Differenzen

Programm des Wintercolloquiums 2001

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

Die Frauenbeauftragte in Theorie und Praxis

Die Frauenbeauftragte – eine Berufsfeministin?

Die Frauenbeauftragte ist ein Inbegriff von Widersprüchen. Als Geschöpf der institutionalisierten Frauenpolitik ist sie den Feministinnen der strengen Linie wie selbstgefälligen Männern gleichermaßen verdächtig. Das macht schlagartig die sperrige Wortverbindung deutlich, mit der diese Funktionsträgerin gern charakterisiert wird. Denn die Rede von der "Berufsfeministin" oder "hauptamtlichen Feministin" bedient Skepsis und Vorurteile auf beiden Seiten.

Die Feministinnen der strengen Linie messen der Fraubeauftragten nur eine Alibifunktion zu und sprechen gar von einer Kriegsvermeidungsstrategie. Und in der Tat scheint die sich mit atemberaubender Schnelligkeit steigernde Quantität und Allgegenwart der Frauenbeauftragten für deren Harmlosigkeit zu sprechen. Die Zahl der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geht bereits in die Tausende und bundesrepublikweit ist diese Funktion in den unterschiedlichsten Rechtstexten normativ verankert, sei es in Gemeindeordnungen oder in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder.

Ist die Frauenbeauftragte – etwa im Gegensatz zum Schreckgespenst der Quote – unter den Instrumentarien der Frauenpolitik die "milde Sorte"? Dagegen spricht bereits, dass Vertreter des angeblichen starken Geschlechts dieser Form der Frauenförderung, wenn nicht gar mit Verachtung, so doch mit Abwehr begegnen. Wohlfeiler Spott bemäntelt häufig nur die Verlustängste. Kein Wunder, dass es die Frauenbeauftragte bereits zum literarischen Sujet gebracht hat. Im Buch *Campus* (1995) von Dietrich Schwanitz begegnen wir einer Frauenbeauftragten, die, "schlank, blond, gutaussehend und chic, so gar nicht dem Klischee verunsicherter Machos von der kompensatorischen Funktion feministischen Eiferertums" entspricht. Für die Enttäuschung ihrer Vorurteile entschädigte diese Lady sie jedoch, wenn sie "mit der Präzision einer Laserkanone ihre Worte in das Chaos (einer Gremiensitzung) stanzte". Ihre Stimme kann bis auf "Kreissägenhöhe" steigen. Einem vermeintlichen Fall von Vergewaltigung in der Alma Mater auf der Spur, trachtet diese Berufsfeministin nur noch danach – so der Autor – in dem verdächtigsten Professor "die Männer aller Welt zu besiegen".

Wir erleben hier nicht nur die Geburt eines Klischees aus dem Geiste US-amerikanischer Erfahrungen mit sexueller Belästigung. In dieser fiktionalen Frauenbeauftragten hat der Autor Vorurteile auf die Figur gebracht, wie sie nicht wenige Männergemüter beschweren. Die Frauenbeauftragte personifiziert schlicht die als bedrohlich empfundene weibliche Konkurrenz. Geht doch unsere "feministische Sirene"

gegen die Unart von Berufungskommissionen an, Frauen erst gar nicht mehr auf die Berufsliste zu setzen – was aus der Sorge heraus geschieht, dass der Senator notfalls auch Platz zwei oder drei der Liste mit Frauen besetzt, wenn er auf diese Weise als Frauenförderer bei der SPD seine Hausmacht erweitern kann.

Die Wechselbeziehung der Geschlechter

Wie hinter jeder Alltagstheorie steckt auch hier eine von jeder Frauenbeauftragten zu bedenkende theoretische Erkenntnis: Wenn Frauen und Männer bei der Personalauswahl konkurrieren, spitzt sich die Frage der Frauenförderung dramatisch zu. Hier kommen wir um die Einsicht nicht herum, dass die Situation der Frau im Arbeitsleben und in der Politik nicht unabhängig von der des Mannes verbessert werden kann. Bei Machtteilung und beruflichen Chancen geht es im Grunde um ein Nullsummenspiel. Bewerben sich Mann und Frau um eine Stelle, so bedeutet die Wahl der Bewerberin zugleich die Absage an den konkurrierenden Bewerber. Das heißt, dass Privilegierung und Diskriminierung tatsächlich und rechtlich in einem unauflösbaren Zusammenhang stehen. Eine Förderung der Frau muss diese Wechselbeziehung zwischen den Geschlechtern nüchtern konstatieren und die häufig stillschweigende Bevorzugung der Männer zu Gunsten der Frau durchbrechen.

Was muten wir den Männern im Wettbewerb um berufliche Positionen und Beförderungen denn zu? Etwas, was man bisher stets den Frauen zugemutet hat: Besser zu sein als die Konkurrenz aus dem anderen Geschlecht.

Anforderungsprofile

Hat die Frauenbeauftragte die Aufmerksamkeit einer (literarischen) Karikatur erfahren, ist damit doch auch ihr ernsthafter Part in der Öffentlichkeit signalisiert. Als zweites Positivum kommt hinzu, dass die der Karikatur inhärente Strategie der Vereinfachung, Verallgemeinerung und Übertreibung die Kritikpunkte klarmacht. Das führt beispielsweise zu den Fragen: Soll die Frauenbeauftragte den Feminismus personifizieren? Soll sie sich an männlichen Machtspielen beteiligen?

Ein unumwundenes Nein auf diese Fragen äussert Barbara Holland-Cunz, die gründlich über das Berufsethos der Frauenbeauftragten nachgedacht hat. Zwar solle die Frauenbeauftragte parteilich, zu Gunsten der Frau agieren. Doch zugleich müsse sie die Zumutung zurückweisen, den Feminismus zu verkörpern und für diesen verantwortlich zu sein. Die

Klugheit dieser Empfehlung erweist schon der Umstand, dass es den Feminismus nicht gibt. Auch geht es bei der Aufgabe der Frauenbeauftragten nicht darum, Flagge zu zeigen, sondern darum, auf der Handlungsebene überzeugend zu wirken.

Die Frauenbeauftragte sollte weder ein neurotisches noch ein erotisches Verhältnis zur Macht haben. Es gilt, Macht als verantwortliches Entscheiden zu begreifen. Die Gefahr der "Verführung zur institutioneller Herrschaftsbeteiligung", vor der Barbara Holland-Cunz warnt, scheint mir angesichts der begrenzten Befugnisse der Frauenbeauftragten gering. Da die Frauenbeauftragten weithin der Entscheidungsmacht entbehren, sind sie darauf verwiesen, die Inhaber von Macht für Gleichstellungsprobleme zu sensibilisieren und sie zu überzeugen. – Ich habe auch, das sei freimütig eingestanden, etwas Mühe mit dem, was sich hinter den Ausdrücken der "Hierarchieanmaßung" oder "Verführung zu institutioneller Herrschaftsbeteiligung" verbirgt.

Ein Positivkatalog

Barbara Holland-Cunz hat auch einen Positivkatalog des angemessenen berufsethischen Handelns der Frauenbeauftragten formuliert, den ich Ihnen nicht vorenthalten möchte. Sie zählt folgende Handlungsgebote und Tugenden auf:

"Verantwortlichkeit für die persönlichen Entscheidungen im institutionellen Rahmen, Kooperation mit den Berufskolleginnen, solidarisches Handeln in den eigenen Vernetzungszusammenhängen im Sinne wechselseitiger Ermutigung und kollegialer Fehlerkontrolle, Leidenschaft für die Sache der Geschlechtergerechtigkeit, selbst-reflexive Distanz zu den Verführungen der Institution, Einfühlung und Engagement für die Klientel, Distanz zum selbstgewählten Selbstbild und Toleranz für andere Selbstbilder, Offenheit für die Pluralität feministischer Formen des Engagements, Respekt für jede andere, Widerständigkeit gegen die institutionellen Erstarrungsmöglichkeiten, Veränderungsfähigkeit und Konfliktfähigkeit."

(Barbara Holland-Cunz: Trennendes und Verbindendes, in Ute von Wrangell u.a. (Hrsg.), *Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufes*. 1998, S. 80 ff., 98).

Ein wahrer Ausbund an Tugenden müssen Frauenbeauftragte also sein. Ständige Überforderung scheint deren Schicksal zu sein. Gleichwohl oder gerade deswegen ist ihre Funktion wenig karriereträchtig.

Die Aufgabe

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 heißt es in einem Gleichstellungsgesetz:

"Die Frauenbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichberechtigung und bei der Beseitigung bestehender Nachteile ... mit". (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG)

Wachsamkeit und Wißbegier in Gleichstellungsfragen sind die vorrangigen Aufgaben der Frauenbeauftragten. Sich unterrichten zu lassen und vor der Dienststellenleitung unmittelbar vortragen zu dürfen, ist ihr Recht, das Beanstandungsrecht nicht zu vergessen. Dass die Frauenbeauftragten mit dieser Ausstattung allein die Vorherrschaft der Männer in den attraktiven Jobs nicht aufbrechen können, wissen wir alle.

Aber es ist ein wichtiger erster Schritt, die Dominanz des männlichen Geschlechts in den Arbeitsbereichen sichtbar zu machen, die durch Macht, hohes Einkommen und Prestige geprägt sind. Iris Bednarz-Braun und Kirsten Bruhns haben in ihrer lesenswerten empirischen Studie *Kommunale Frauenpolitik: Frauenbeauftragte, Gewerkschaften, Personalvertretungen* (1995) dargelegt, dass man erst einmal einen Blick für das Phänomen der strukturellen Diskriminierung entwickeln muss. Zu ihrem großen Erstaunen bestand vor allem in der von ihnen untersuchten Bundesbehörde mit einem Frauenanteil von 65 % ein großes Problem darin, dass die Diskriminierung von Frauen überhaupt nicht wahrgenommen, ja auf Befragen schlicht gelehnet wurde.

Was ist strukturelle Diskriminierung?

Strukturelle Diskriminierung liegt nämlich nicht nur dann vor, wenn ein statistischer Vergleich signifikante Diskrepanzen in der Anzahl der beschäftigten Frauen und Männer in bestimmten Berufsbereichen oder Laufbahngruppen belegt. So hat mein Amtsvorgänger Ernst Benda vor rund fünfzehn Jahren den Tatbestand umschrieben. Dieser quantitative Aspekt umschreibt – so treffend Iris Bednarz-Braun – das Phänomen der strukturellen Diskriminierung nicht erschöpfend. Niemand von uns käme wohl angesichts der Geschlechterverteilung in den Schreibdiensten zu dem Schluß, dass dort die Frauen privilegiert, weil überrepräsentiert und das männliche Geschlecht hingegen strukturell diskriminiert sei.

Darum gilt es bei der Diagnose von geschlechtstypischen Benachteiligungen die *Attraktivität* der Arbeitsplätze, d.h. die mit diesen verbundenen *Chancen und Risiken* in den Blick zu nehmen. Denn nicht nur ein niedriger Frauenanteil in gut bezahlten, hierarchisch hoch angesiedelten und hoch qualifizierten Beschäftigungsbereichen ist Ausdruck und

Indikator für das Vorliegen struktureller Diskriminierung von Frauen, sondern ebenso ein hoher Frauenanteil in schlecht bezahlten, hierarchisch niedrig angesiedelten und wenig qualifizierten Beschäftigungsbereichen (Iris Bednarz-Braun 1995 (?): 32f.). Zu fragen ist also nicht nur nach der Höhe der Entlohnung und den beruflichen Perspektiven, als da sind Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten. Aufmerksamkeit verdient auch die Arbeitsplatzsicherheit.

An der untersuchten Bundesbehörde ließ sich exemplarisch die alte Hypothese verifizieren: Je höher man die Hierarchie den Laufbahngruppen entlang nach oben verfolgt, desto rarer wird das weibliche Geschlecht. Dagegen dominierten die Frauen in den Laufbahngruppen des mittleren und einfachen Dienstes, auf den Angestelltenarbeitsplätzen sowie bei den befristeten Arbeitsverhältnissen. Kurzum: die Frauen konzentrierten sich auf die mit vielfältigen Risiken verbundenen Arbeitsbereiche; sei es, dass es sich um weniger qualifizierte und bescheiden besoldete Tätigkeiten oder um unsichere Arbeitsplätze handelte, die einen geringeren Schutz gegen Arbeitslosigkeit bieten als etwa Beamtenpositionen (Bednarz-Braun 1995: 43). Wer die Risiken eines fiskalpolitisch begründeten Personalabbaus trägt, läßt sich im Hinblick auf diese Daten leicht beantworten.

Aufmerksamkeit verdient auch die *Deutung* der Benachteiligung der weiblichen Arbeitskräfte. Von den Forscherinnen befragt, vermochten die Funktions-träger jener Bundesbehörde nicht zu erkennen, dass die Personalpolitik für diese strukturelle Diskriminierung der Frauen verantwortlich war. Sie verwiesen entweder auf die gesellschaftlich bedingte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung oder auf die defizitäre Berufsorientierung von Frauen. Ein uns allen geläufiger Trost war der, dass es "nur eine Frage der Zeit" sei, bis Frauen häufiger in den attraktiven Laufbahngruppen anzutreffen seien.

Was lehrt uns das? Wer strukturelle Diskriminierung beseitigen will, muss zunächst einmal imstande sein, sie zu erkennen und zu deuten. Das setzt – so treffend Bednarz-Braun – eine besondere personalpolitische Kompetenz voraus. Denn strukturelle Diskriminierung konkretisiert sich zumeist nicht an der Personalentscheidung im Einzelfall. Daher ist eine übergreifende Sichtweise der Personalpolitik erforderlich. Die Aufmerksamkeit ist sowohl auf wiederkehrende Muster des Arbeitseinsatzes von Frauen wie auf die Strukturen von Personalentwicklungsprozessen zu richten (Bednarz ??: 47, 70).

Eine solche übergreifende Perspektive wird – auch dies ein Ergebnis der erwähnten empirischen Studie – durch das Aufstellen von Frauenförderplänen begünstigt (Bednarz-Braun ??: 71). Die Bestandsaufnahme der Personalstruktur, die Analyse der Personalstatistik unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten und

nicht zuletzt das Abschätzen von personalplanerischen Entscheidungsfreiräumen schärft den Blick für den Tatbestand der strukturellen Diskriminierung, die es – sagen wir es offen – auch im öffentlichen Dienst nach wie vor gibt.

Die Gleichstellung verwirklicht sich nicht von selbst. Auch dann nicht, wenn sie gesetzlich zum Auftrag des Staates erklärt worden ist. Die Rechtsgleichheit ist zwar eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für die faktische Gleichheit unter den Geschlechtern. Daher ist eine aktive Frauenpolitik eine unverzichtbare Notwendigkeit. Laut den – zwar nicht repräsentativen, aber doch sehr gediegenen – empirischen Studien sind derzeit die Frauenbeauftragten die aktivsten Trägerinnen einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik im öffentlichen Dienst (Bednarz-Braun/Bruhns ??: 236). Zu Recht wird daher vorgeschlagen, ihre Position durch Erhöhung der Personalkapazität zu stärken. Denn allzu leicht beeinträchtigt ihre Teilnahme an den vielen Gremiensitzungen ihre Handlungsfähigkeit.

Die Durchsetzungskraft einer Frauenbeauftragten steht und fällt mit der Verbindlichkeit von Richtlinien der Frauenförderung. Sie benötigt nicht nur Realitätssinn und Hornhaut auf der Seele. Sie bedarf der Solidarität anderer Frauen, um ihren Erfahrungshorizont zu erweitern und sich durch Bündnisse zu stärken. Seien es Vertreterinnen der eigenen Zunft, Personal- und Betriebsrätinnen oder Personalchefinnen. Gewiß muss sie die männlichen Vertreter dieser Gruppen ebenfalls überzeugen und gewinnen. Denn so wenig wie ohne Frauen ist auch ohne Männer kein Staat zu machen. Eine Einsicht sollten Frauenbeauftragte stets im Hinterkopf haben: Frauenförderung ist *kein Gnadenakt in guten Zeiten* (Christine Färber). Die Frauen haben in der Demokratie ein selbstverständliches Anrecht auf gleiche Teilhabe im Arbeitsleben, in der Gesellschaft und der Politik. Der Optimismus ist daher mit einem gehörigen Schuß Verfassungspatriotismus zu paaren.

Die Schriftstellerin Maya Angelou, eine schwarze Bürger- und Frauenrechtlerin, fordert, dass eine Frau ihren Humor intakt und stets bereit halte. Frauen sollten "tough and tender", zäh und zärtlich sein. Der Kampf um die Gleichheit, so setzt sie hinzu, wird unvermindert fort dauern. Und die Frau, die *mit Witz, Verstand und Courage* bewaffnet ist, wird unter den ersten sein, die den Sieg feiert.

Prof. Dr. Jutta Limbach
Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts und Mitglied
des Kuratoriums der Freien Universität Berlin
Erstveröffentlichung in: Naumann, Barbara (Hrg.),
Figurationen: gender-literatur-kultur
Nr. 1/2000: frauen und recht / women and law
Böhlau Verlag, Köln 2000

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.

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

Festreden zur Margherita-von-Brentano-Preisverleihung

Am 13. Dezember 2000 übergab Prof. Dr. Klann-Delius, Vizepräsidentin der Freien Universität Berlin den Margherita-von-Brentano-Preis an die Historikerin Dr. Gudrun Wedel. Im folgenden sind zwei der Festreden abgedruckt. Die Sprecherin des Frauenrats, Prof. Dr. Mechthild Leutner zog mit einigen Anmerkungen zu dem Geist, der mit Margherita von Brentano und dem nach ihr benannten Preis verbunden ist einen Bogen zur aktuellen Hochschulfrauenpolitik. Die Preisträgerin Dr. Gudrun Wedel stellte ihr ausgezeichnetes Projekt vor und vermittelte dem Publikum auf amüsante Art die Begeisterung für ihre Forschung.

Von Vorbildern und Initiativen

Sehr geehrte Frau Klann-Delius, liebe Kolleginnen und Kollegen, meine Damen und Herren, liebe Preisträgerin,

gestatten Sie mir als Sinologin, mit dem Zitat einer chinesischen Schriftstellerin und Revolutionärin zu beginnen:

„Ich spreche jeden Tag den glühenden Wunsch aus, die Frauen mögen sich von ihrer Unterjochung befreien, sie sollen die Heldinnen einer freien Welt werden und sich schnellstens für all das einsetzen, was Madame Roland, Sophie Perowskaja, Harriet Beecher-Stowe und Jeanne d'Arc begonnen haben. Ich bin bereit, bis zum Ende meiner Kräfte dafür zu kämpfen, daß dieser Wunsch in Erfüllung geht. Ich will nicht zulassen, daß die zweihundert Millionen Frauen in unserem Land ihrer Verantwortung als Bürgerinnen den Rücken kehren. Auf, Frauen, rührt Euch!“

Diese aufrüttelnden, heute pathetisch anmutenden Worte schrieb Qiu Jin im Jahre 1904, drei Jahre, bevor sie als erste chinesische Frau wegen ihres Kampfes für nationale Gleichberechtigung und soziale Reformen hingerichtet wurde.

Natürlich geht es uns heute nicht mehr um eine Ahninnenreihe von Heldinnen, aber es ist dieser kämpferische Geist Qiu Jins, der bis heute chinesischen Frauen und vielleicht auch uns Vorbild sein kann. Der uns Mut gibt, sich den nun sehr alltäglich gewordenen kleinen Kämpfen um die Verbesserung der Lebensbedingungen der Frauen zu widmen und sich die im Gesetz inzwischen längst fest geschriebene Gleichberechtigung auch in der Realität zu erstreiten.

Frauen mit kämpferischem Geist finden wir überall: in Guatemala Rigoberta Menchu, eine engagierte Politikerin, die sich für die Rechte der Mayo-Indianer und die Gleichberechtigung der Frauen einsetzte. Als ihr 1992 der Friedensnobelpreis verliehen wurde, reagierte die weiße Gesellschaft ihres Landes mit Hohn und Spott – doch für die Frauen und die indianische Bevölkerung insgesamt ist sie Symbol und Vorbild. Oder Adam Ba Konaré, eine der wenigen afrikanischen Frauen, die mit ihren Werken zur Geschichte afrikanischer Minderheiten und ihren großen sozialen und Frauenprojekten sich über Mali hinaus einen Namen als engagierte Verfechterin für soziale und gender Gerechtigkeit gemacht hat.

Margherita von Brentano hätte sich vermutlich dagegen verwahrt, in eine Reihe mit diesen „Heldinnen“ gestellt zu werden, doch mit ihrem persönlichen Mut und ihrer Bereitschaft, sich Konflikten zu stellen, hat sie ihre kämpferischen Fähigkeiten im universitären Alltag unter Beweis gestellt. Für sie, die mit ihrem hochschul- und frauenpolitischen Engagement lange Jahre unsere Universität mit geprägt hat, waren politische und gender Fragen unlösbar miteinander verbunden.

„Das Problem der Frauen an der Universität ist kein universitätsspezifisches Problem. Es ist unlösbar vom Gesamtproblem des Selbstverständnisses und des Verhaltens von Männern und Frauen in einer Gesellschaft, in der das Verhältnis der Geschlechter, der beiden Grundwesen also, Mensch zu sein, von alters her und immer noch ein Verhältnis der Herrschaft und Unterdrückung ist; dies noch zu sehr ist, daß die schöne und wahre Forderung, es solle ein solches der Partnerschaft sein, wenn als verwirklicht behauptet, selbst ein Mittel der Herrschaft wird.“

Das formulierte Margherita von Brentano im Jahre 1963, zu einem Zeitpunkt, als Studenten- und Frauenbewegung noch nicht am Horizont aufschienen. Und es ist heute noch immer – oder schon wieder - bedenkenswert, wenn wir uns fragen, was Frauenpolitik in der Gegenwart heißt, wie wir den Kampf um die faktische Gleichstellung weiter führen können. Denn eines ist offensichtlich: trotz juristischer Gleichstellung der Frauen, trotz mancher Erfolge im Ergebnis der Einführung von Frauenförderplänen und der speziellen Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen gerade auch an unserer Universität, trotz eines gewachsenen gesellschaftlichen Bewußtseins um die ungleichen Chancen und Möglichkeiten von Frauen in unserer Gesellschaft - wir werden auch weiterhin unsere Kraft – und damit auch Vorbilder brauchen, um uns Frauen nicht nur einen gleichberechtigten, sondern auch einen gleichrangigen Platz in der Gesellschaft insgesamt, wie in der Universität ins-

besondere zu erstreiten. Der quantitative und der qualitative Einfluß von Frauen in der Ausgestaltung, in der Profilierung der Universität nach Innen und Außen muß erhöht werden, Frauen müssen stärker sichtbar sein – nicht nur numerisch in der Zahl der Studentinnen.

Gleichstellungspolitik ist keine Wohlfahrtsmaßnahme. Sie erfolgt nicht aus humanistischen oder ethischen Erwägungen heraus, sondern deshalb, weil Ungleichberechtigung zu einer „Einseitigkeit“ der gesellschaftlichen Entwicklung führt, zu einer „Einlastigkeit“, die keine volle Ausschöpfung aller menschlichen Möglichkeiten bietet. Nicht etwa aus karitativ frauenfreundlichen Gründen, sondern aus eben diesen materiell begründeten Erwägungen heraus sind in den vergangenen Jahren gerade US-Unternehmen dazu übergegangen, verstärkt hochqualifizierte Frauen in Führungspositionen einzustellen.

Und diese Tendenzen zu nutzen und kämpferisch umzugestalten, bieten sich meiner Meinung nach die neuen und auch kontrovers diskutierten Richtlinien der EU zum gender mainstreaming an. Ich möchte hier nicht die Frage des Kontextes neoliberaler Politik erörtern, innerhalb dessen diese Richtlinien entstanden sind, auch nicht die Frage, ob diese Richtlinien die Gefahr in sich bergen, gegen speziell frauenpolitische Maßnahmen „ausgespielt“ zu werden. Wichtig erscheint mir folgendes: Es hat eine Verlagerung der Politik von einem isolierten Ansatz der Frauenförderung zu einem stärker integrierten Gesamtansatz der Geschlechtergleichstellung stattgefunden. Das bedeutet nun keineswegs, daß dadurch die Forderung nach spezieller Frauenförderung aufgehoben ist, sondern im Gegenteil bestärkt diese geradezu. Dies trifft auch für den neuen Ansatz zu, geschlechtsspezifische Interessen bei allen Aktivitäten zu berücksichtigen; gerade dies war ja der Ausgangspunkt für die Erstellung von Frauenförderplänen. In gewisser Weise neu ist, daß nun männliche und weibliche Entscheidungsträger auf allen Ebenen, und nicht allein spezifisch die Frauenbeauftragten, in die Verantwortung genommen werden, die Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten. Wir brauchen selbstverständlich – gerade auch in der jetzigen Situation der Sparpolitik – die engagierte Unterstützung vieler Frauen und Männer, um den Anteil der Wissenschaftlerinnen zu erhöhen, um die Stellung der Frauen in der Universität zu stärken und diese nicht weiter zu marginalisieren.

Wir können und müssen also, unter Nutzung der neuen Richtlinien zum gender mainstreaming, unser Engagement für gezielte Frauenförderung mit Nachdruck fortsetzen. Wir können mit neuen Initiativen, wie der Initiative zur Einrichtung eines

Aufbaustudienganges Gender Kompetenz, der Durchsetzung des gender mainstreaming in unserem Sinne qualifiziertes Personal zur Verfügung stellen und zugleich Studentinnen neue berufliche Perspektiven geben. Wir sollten, wie es engagierte Frauen überall, wie es Margherita von Brentano getan hat, unseren politischen und akademischen Handlungsspielraum voll nutzen und stetig erweitern.

Das Engagement jeder einzelnen Frau ist wichtig und wird wichtig bleiben, sei es nun hochschulpolitisch oder im wissenschaftlichen Bereich. Um einen solchen persönlichen Einsatz öffentlich zu würdigen und zu feiern, sind wir heute zusammengekommen.

Prof. Dr. Mechthild Leutner
Sprecherin des Frauenrats der Freien Universität Berlin

Verlegte Geschichten. Was geschieht mit Autobiographien von Frauen?

Sehr geehrte Frau Vizepräsidentin, meine Damen und Herren,

ich nehme gern die Gelegenheit wahr, mich für die Anerkennung meiner Arbeit zu bedanken, die mir mit der Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises zuteil wird. Bedanken möchte ich mich auch für die freundliche Vorstellung durch Angelika Schaser.

Liebe Anwesende, Sie haben ja bereits einiges aus meiner Biographie gehört, vor allem über meine Arbeiten, den wissenschaftlichen wie den anderen. Vermutlich erwarten Sie von mir nun etwas Autobiographisches, doch da werde ich Sie enttäuschen. Denn so merkwürdig es auch klingen mag, ob ich selber jemals eine Autobiographie schreiben kann, wird mir immer zweifelhafter. Ich habe so viele Möglichkeiten kennengelernt, die eigene Lebensgeschichte zu präsentieren, daß es mir gegenwärtig schwer fällt, mich auf eine einzelne Version festzulegen.

Ich möchte jetzt die Gelegenheit benutzen, einiges darüber zu sagen, wie autobiographische Schriften an das Publikum gelangen. Ich habe deshalb meiner Rede den Titel "Verlegte Geschichten" gegeben. Die Ambivalenz des Ausdrucks ist bewußt gewählt, denn es geht mir sowohl um vergessene und nichtbeachtete, also in diesem Sinn "verlegte" Lebensgeschichten, als auch um publizierte Autobiographien, also um Werke, die durch einen Verlag auf den Weg in die

Öffentlichkeit gebracht und in diesem Sinne "verlegt" worden sind.

Auf die anschließende Frage, was geschieht mit Autobiographien von Frauen? möchte ich folgende Antworten geben: Die erste und ganz einfache Antwort ist: Autobiographien werden gelesen. Das wünschen sich jedenfalls die Autorinnen. Aber nicht alle von ihnen wünschten, daß das schon immer zu ihren Lebzeiten geschehen sollte, und sie hatten ihre Gründe dafür.

Wenn Autobiographien also für ein Publikum geschrieben werden, dann müssen sie auch dorthin gelangen. Doch sobald das ins Auge gefaßte Publikum über den Familienkreis hinausgeht und ein Verlag gefunden werden soll, wird es für Frauen schwierig. Viele Autobiographien verschwinden deshalb in Schubladen oder alten Koffern oder gehen verloren. Auch das geschieht mit Autobiographien.

Günstig für das "Verlegtwerden" im anderen Sinne ist es, wenn die Autorin einen prominenten Namen hat. Dann sind Verleger gern bereit, deren Lebensgeschichte auf den Buchmarkt zu bringen. So haben Hedwig von Bismarcks "Erinnerungen einer Fünfundneunzigjährigen" sicher nicht nur aufgrund ihres Inhalts reißenden Absatz gefunden. Das Buch erschien 1910 und erreichte noch im gleichen Jahr die 10. Auflage, und im Verlauf der folgenden 10 Jahre erschienen weitere 10 Auflagen. Es wundert nicht, daß in den 1920er Jahren in einem Buch über "Die besten deutschen Memoiren" diese Autobiographie nur deshalb als interessant bewertet wird, weil die Autorin einige Kindheitserlebnisse mit ihrem berühmten Vetter Otto von Bismarck beschreibt. Darüber, daß sie als verarmte Adlige lange Zeit Geld als Erzieherin verdient hat, findet sich hier kein Wort.

Frauen, die keinen berühmten Namen aufzuweisen hatten und einem breiteren Publikum auch nicht als Schriftstellerin oder durch ihre Erfolge als Schauspielerin oder Sängerin bekannt waren, hatten es hingegen schwerer, ihre Autobiographie zu präsentieren und wahrgenommen zu werden. Geschrieben haben jedenfalls viele Frauen, auch wenn lange Zeit – gerade auch in der Geschichtswissenschaft – behauptet worden ist, daß Frauen kaum schriftliche Quellen hinterlassen haben. Und diese Probleme der Wahrnehmung beginnen mit dem Gedrucktwerden und hören mit der Anschaffungspolitik von Bibliotheken noch lange nicht auf. Ein wichtiger Schritt zur Verbesserung dieser unterentwickelten Wahrnehmung wird das Nachschlagewerk sein, das ich zur Zeit im Rahmen eines DFG-Projekts von Claudia Ulbrich über Autobiographinnen aus dem 19. Jahrhundert erarbeite.

In diesem Zusammenhang möchte ich eine weitere

Antwort darauf geben, was mit Autobiographien von Frauen geschehen soll und zwar möchte ich etwas darüber sagen, wie ich mir die Verwendung des Preisgeldes denke.

Ich möchte eine Sammlung der autobiographischen Schriften von Frauen aufbauen und sie an einem geeigneten Ort innerhalb der Freien Universität aufstellen und öffentlich zugänglich machen. Vor allem liegt mir daran, daß Studierende, Lehrende und Forschende leichten Zugang zu diesen wichtigen historischen Quellen erhalten.

Mit dem Geld möchte ich die Autobiographien von Frauen anschaffen. Meistens werden das antiquarische Bücher sein. Schwer erreichbare Bücher sollen kopiert werden, damit meine ich solche, die nur durch den Leihverkehr zu erhalten sind oder solche, bei denen aus konservatorischen Gründen Kopierverbot besteht und bei denen nur eine Mikroverfilmung erlaubt ist. Die vielen kleinen Formen von Autobiographien, nämlich die autobiographischen Beiträge in Sammelwerken und Zeitschriften, sollen zumindest als Kopie vorhanden sein.

Doch mit Autobiographien kann noch mehr geschehen. Ich bin nämlich davon überzeugt, daß interessante Werke einen Nachdruck lohnen. Das kann konventionell als Buch geschehen. Ich denke aber auch an eine Publikation im Internet, auch wenn es da noch einiges an urheberrechtlichen Problemen zu klären gibt.

Mein Ziel ist es, die Bedeutung dieser historischen Quellen ins rechte Licht zu rücken: Sie bilden ein riesiges Reservoir an schriftlich festgehaltenem Erfahrungswissen von Frauen, und sie geben Auskunft darüber, wie Frauen mit ihrem Wissen umgegangen sind, wie sie es darstellen und wie sie es weitergeben.

Diese Quellen ernst zu nehmen heißt aber auch, sie in ihrer Vielfalt zu akzeptieren. Mit Vielfalt meine ich, daß ästhetische oder inhaltliche Kriterien keine Rolle bei der Auswahl spielen sollen. Autorinnen, die sich sprachlich nur sehr unvollkommen ausdrücken können werden ebenso berücksichtigt wie literarisch versierte. Und Autorinnen, die mit ihrer Selbstdarstellung alle möglichen und unmöglichen Klischees über Frauen transportieren, gehören ebenso in die Sammlung wie Frauen, die in ihrer Autobiographie beschreiben, wie sie die gesellschaftlich vorhandenen Schranken und Behinderungen überwunden haben und für sich eine selbständige und selbstbestimmte Lebensführung durchsetzen konnten.

Vermutlich hatten es ja gerade diese "Kämpferinnen" schwerer, ein breites Publikum zu erreichen als diejenigen Autorinnen, die gängige Klischees über das sogenannte Wesen der Frau auf unterhaltsame Art und Weise bedienten und damit befestigten. Aber in beiden

Fällen haben Frauen ein spezifisches Wissen weitergegeben und die Folgen sind bis heute zu spüren.

Nicht umsonst hat Margherita von Brentano Anfang der 1960er Jahre die Diskriminierung von Frauen im Universitätsbetrieb kritisiert und Studentinnen vorgeworfen, daß sie sich mit dem falschen Frauenbild abfanden. Eine Kollegin, die ihr daraufhin "große Unerbittlichkeit" bescheinigte, hatte gegen das traditionelle Verhalten von Studentinnen jedoch nichts einzuwenden. Heute sind wir einen Schritt weiter, wie groß dieser Schritt ausgefallen ist, bleibt zu diskutieren. Er hat jedenfalls noch nicht bis ans Ziel geführt. In diesem Zusammenhang möchte ich den Satz in Erinnerungen rufen: "Wer nichts von seiner Vergangenheit weiß, hat keine Zukunft".

Auch aus diesem Grund halte ich es für wichtig, sich mit dem Wissen von Frauen auseinanderzusetzen, das sie in ihren Autobiographien weitergeben. Es ist ja bekannt, daß Identitätsbildung über historisches Bewußtsein erfolgt. Dafür müssen diese Autobiographien aber nicht nur zugänglich sein, sie müssen auch erforscht werden.

Und damit komme ich zu meiner letzten Antwort auf die Frage, was mit Autobiographien von Frauen geschehen soll: Mir schwebt vor, daß eine Arbeitsstelle für Autobiographie-Forschung aufgebaut wird. Mit dem Preisgeld möchte ich einen Grundstein dazu legen.

Zum Schluß möchte ich nicht versäumen, Sie auf ein Ergebnis meiner Forschungen zu Autobiographinnen aufmerksam zu machen: Mir ist aufgefallen, daß Autobiographinnen sehr alt werden. Es gibt mehrere Hundertjährige unter ihnen und zahlreiche in den Neunzigern, das durchschnittliche Lebensalter liegt bei fast achtzig Jahren. Ich kann Ihnen also empfehlen, eine Autobiographie zu schreiben und zu veröffentlichen.

Ich danke Ihnen.

Anmerkung:

Die Leserinnen des Rundbriefs bitte ich um Hinweise auf unveröffentlichte autobiographische Schriften von Frauen, vielen Dank. Gudrun Wedel

Mitteilung über e-mail: guwede@zedat.fu-berlin.de oder über Friedrich-Meinecke-Institut, Koserstr. 20, 14195 Berlin

Dr. Gudrun Wedel

Preisträgerin des Margherita-von-Brentano-Preises 2000

Margherita-von-Brentano-Preis

*Das Präsidium der Freien Universität
Berlin schreibt den Preis aus.*

Der Preis wird für besonders hervorragende Projekte und Maßnahmen zur Frauenförderung oder Frauenforschung an der FU vergeben. Es können sich Frauen aus allen Statusgruppen selbst bewerben; ebenso können Frauen aller Statusgruppen vorgeschlagen werden. Der Preis kann auch geteilt werden.

Er ist mit DM 20.000 dotiert.

*Die Preisvergabe erfolgt durch das
Präsidium auf Vorschlag des Zentralen
Frauenrats.*

*Bewerbungen und Vorschläge von
einzelnen FU-Angehörigen, Gruppen oder
Organisationseinheiten der FU müssen bis
zum 31. August 2001 beim
Präsidium der Freien Universität (VP3)
Kaiserswerther Str. 16-18
1419 Berlin vorliegen.*

*Weitere Informationen sowie ein Faltblatt
mit Kriterien zur Antragsstellung sind
erhältlich beim Präsidium und im Büro
der Zentralen Frauenbeauftragten.*

Frauen unter den Sternen Europas Der Universitätsfrauentag 2000

Ist Gender Mainstreaming ein anwendbares Konzept für die Universität? Diese harmlos anmutende Frage sorgte für Brisanz bei der Podiumsdiskussion des Universitätsfrauentages am 16.11.2000. Professorin Susanne Schunter-Kleemann (Hochschule Bremen) kritisierte den Begriff Gender Mainstreaming als zu komplex, zu kompliziert und daher als verschleiern. Frauen sollten fordern, was ihnen zustünde, nämlich schlicht Gleichberechtigung, neue Begriffe bräuchten sie dafür nicht. FU-Vizepräsidentin Klann-Delius ihrerseits kritisierte nicht nur den Begriff, den auch sie für zu abstrakt hält, sondern auch die Inhalte des Konzeptes, die sie daher auch nicht bereit sei, in der FU zu implementieren, betonte aber, daß die Förderung von Frauen an der FU sehr wohl auch ihr Anliegen sei. (Welche Inhalte ihr problematisch schienen, blieb unklar). Sehr pragmatisch fiel die Reaktion der OSZE Gleichstellungsbeauftragten Beatrix Attinger aus: „Melden sich auf eine Stellenausschreibung ausschließlich Männer, so war diese falsch geschrieben“. Auch Renate Wielpütz, die Projektleiterin der European Database, reagierte gelassen auf die vermeintlichen Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming. Die Datenbank ihres Projektes wird schon heute von deutschen Bundesministerien zur Einhaltung der Prinzipien des Gender Mainstreaming genutzt.

Die Diskussion auf dem Podium wurde durch Fragen und Kommentare aus dem Publikum ergänzt. In einzelnen Beiträgen wurden Beispiele aus der Praxis genannt, wo und wie Gender Mainstreaming bereits umgesetzt ist. Aufgezeigt wurde jedoch, daß dieses Prinzip kein Selbstläufer ist; anders als beim Umweltmainstreaming gibt es beim Gender Mainstreaming keine festen Richtwerte oder Sanktionen. Gender Mainstreaming muß von den Frauen selbst eingefordert werden, fordert aber eben dann auch Männer auf zu zeigen, wo Projekte oder Institutionen hinderlich oder förderlich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern wirken. Die Bringschuld liegt nun nicht mehr bei den Frauen, vielmehr sind beide Geschlechter in der Verantwortung. Das könnte die neue Dimension des Gender Mainstreaming sein.

Die angeregte und aufgeregte Diskussion setzte sich beim Empfang bei Sekt und Jazz der Frauenbeauftragten fort und lieferte Inspirationen für kommende Veranstaltungen. So nimmt das FU-Colloquium zu Frauen- und Geschlechterforschung Lust an Differenzen das Thema Gender Main-

streaming am 2. März unter dem Titel „Geschlechtertheorien und politische Praxis“ wieder auf. (Siehe zum Programm Rückseite des Wissenschaftlerinnenrundbriefs).

Wie Gender Mainstreaming in der Verwaltung wirkt und wirken kann, verdeutlichte Christine Bücken-Gärtner (FHVR) in einem der drei Workshops am Nachmittag. Ausgehend u. a. von dem Beispiel der weit fortgeschrittenen Umsetzung des Gender Mainstreaming im Bereich der Entwicklungspolitik wurde intensiv und kontrovers über die Möglichkeit einer Übertragung auf die Reorganisation von Verwaltungen diskutiert. Die Veränderungen in der Forschungsförderung erläuterte Beatrix Herkströter (Referentin u.a. bei der Heinrich-Böll-Stiftung) in einem weiteren Workshop. Dieser führte insbesondere bei Geisteswissenschaftlerinnen zu Ernüchterung, da die Förderung durch die EU als zu „marktorientiert“ bewertet wurde. Für intensive Einzelgespräche und individuelle Beratung ist an der FU Dr. Anette Schade, Abt. VI A2, EU-Forschungsförderung, verantwortlich. Sie ist zu erreichen unter der Telefonnummer: 838 73612. Zur Frage der europäischen Austauschprogramme referierte Dr. Wolfgang Mackiewicz, Beauftragter für die europäische Hochschulkooperation der FU, vor überraschend kleinem Auditorium, trotz Internationalisierungsbestreben der FU scheint das Interesse der Studierenden an Auslandsaufenthalten noch zurückhaltend zu sein. (Infos beim ERASMUS-/TEMPUS-Büro, Dr. Eva Lack: 838 734 20, evalack@zedat.fu-berlin.de)

Während des gesamten Nachmittags erstreckte sich über die Fläche der Empore des Henry-Ford-Baus ein Infopool mit knapp 20 Ausstellerinnen. Es handelte sich dabei zum einen um politischen Stiftungen wie Friedrich-Ebert, Heinrich-Böll und um Projektberatungsunternehmen (z.B. das efp – Europäisches Büro für Projektberatung, Bonn) und zum anderen um den Deutschen Akademikerinnen Bund und den Unternehmerinnenbund sowie um Frauenunternehmen und Projekte, die durch die EU finanziell gefördert werden. Alle Ausstellerinnen boten den interessierten Frauen die Möglichkeit an, sich um einen Praktikumsplatz zu bewerben, ein Service, der von den Studentinnen gern angenommen wurde. Auch die FU-internen Servicestellen (z.B. der CareerService) konnten sich den Frauen, aber auch vielen Männern vorstellen. Insgesamt zogen die Ausstellerinnen ein sehr positives Fazit: Infomaterialien erreichten die Zielgruppe und die Kontakte zu den anderen Projekten, konnten neu geknüpft oder wiederbelebt werden. Christine Arlt vom CareerService der FU konnte uns über eine Nachfragesteigerung in ihrem Büro und in den Seminaren informieren. (CareerService: 838 55244,

Mo-Do: 10.00-12.00, career@zedat.fu-berlin.de)

Die Resonanz in den Workshops für Wissenschaftlerinnen und für Angestellte der FU hat den Bedarf an Information gezeigt. Das Prinzip Gender Mainstreaming muß weiter erläutert und diskutiert werden, wenn nachhaltige Frauenförderung und Gleichstellung das Ziel ist.

Gleichermaßen zeigte sich ein weiterer Bedarf durch die Infomesse: die Information über Möglichkeiten der Verknüpfung des Studiums mit einem Praktikum oder einem Auslandsaufenthalt für die Studierenden. Die FU steht hier in der Pflicht, ein solches Informationsangebot für ihre Mitglieder bereit zu stellen und zu unterhalten!

Die Gleichstellung der Frauen bleibt eine Forderung, die sich trotz ihres Alters nicht überlebt hat. In der deutschen Ergänzungsversion zu Young Women's Guide to Gender Equality (Nachzulesen unter www.womenlobby.de) werden noch einmal die Tatsachen wiederholt:

„Nur eine Handvoll Frauen haben Spitzenposten an den Universitäten inne oder sind Mitglied einer Forschungsgruppe. Der Anteil an vollzeitbeschäftigten Universitätsprofessoren reicht von 5% in Österreich und Deutschland zu 13,8% in Frankreich. Diese Zahlen beweisen, nicht nur Diskriminierung, sondern bedeuten auch einen Verlust für die gesamte europäische Gesellschaft, da sie sich selbst das intellektuelle Potential der Hälfte ihrer Bevölkerung vorenthält.“

Nikola Dzembitzki

Frauenbeauftragte am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften

Habilnetzwerk

Das nächste Treffen des Habilnetzwerkes findet am 23. April 2001 um 18 Uhr im Restaurant Galileo statt.

Galileo, Otto-von-Simson-Str. 24, 14195 Berlin

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

Schon seit geraumer Zeit beschäftigt viele sich im Qualifizierungsprozeß befindliche Wissenschaftlerinnen, wie sich die Förderung von Frauen in der Wissenschaft nach Auslaufen des HSP III mit Ende 2000 fortsetzen und neu gestalten wird. Mit dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) hat die Bundesländer-Kommission u.a. das Fachprogramm Chancengleichheit beschlossen.

Im Wissenschaftlerinnenrundbrief 1/2000 wurde darüber berichtet. Schwierigkeiten bereitete für Berlin angesichts der angespannten Haushaltslage über lange Zeit die geforderte Landesgegenfinanzierung von 50%. Erst im Dezember letzten Jahres entschied der Senat über eine in verschiedener Hinsicht befriedigende Umsetzung des HWP im Bereich der Frauenförderung. Unter dem Namen „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ wurde ein Konzept entwickelt, das aus einem landesweiten Stipendienprogramm und einem je hochschulspezifisch gestalteten und an der Hochschule angesiedelte Förderprogramm besteht. Für das landesweite Stipendienprogramm hat die Ausschreibung begonnen:

Im Rahmen des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre können wissenschaftlich tätige Frauen mit Hauptwohnsitz in Berlin Anträge stellen auf Förderung von

1. Vorhaben im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung

Die Ausschreibung richtet sich an Wissenschaftlerinnen.

Stipendien werden vergeben:

- zur Fertigstellung von Dissertationen oder Habilitationen
- zur Ausarbeitung von Forschungsanträgen
- zur Durchführung von umgrenzten Forschungsvorhaben für promovierte Wissenschaftlerinnen

2. Vorhaben im Bereich der Natur- und Technikwissenschaften

Stipendien werden vergeben:

- zur Fertigstellung von Dissertationen oder Habilitationen
- für Promotionen (vorrangig im Bereich Ingenieurwissenschaften)

Die Förderung erfolgt auf der Grundlage der Empfehlungen einer unabhängigen Gutachterkommission vorbehaltlich des Vorliegens der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen.

Nähere Informationen sowie die notwendigen Bewerbungsunterlagen sind ab 20.02.01 erhältlich bei der :

Humboldt-Universität zu Berlin
Service Zentrum
Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre
Mohrenstraße 40
Eing. Hausvogteiplatz 8
10117 Berlin

Bewerbungsschluß: 02. April 2001

Die Anträge müssen bis zum 02. April (18:00 Uhr) beim Service-Zentrum des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre vorliegen.

Auskünfte zum Programm (Vergaberichtlinien, Antragstellung) werden erteilt unter
Tel.: 9028-1357/1358 bis 19.02.2001 und
ab 20.02.2001 unter Tel.: 2024-6951/6616/6877

Für die Freie Universität Berlin wurden im Rahmen des zu erwarteten Finanzvolumens ein Konzept entwickelt, dessen Schwerpunkt auf der Förderung von Frauen in der Habilitations- und Posthabilitationsphase liegt. Ein entsprechender Antrag wurde von Seiten der Hochschulleitung an die zuständige landesweite Kommission „Berliner Programm Chancengleichheit“ gestellt. Wenn diesem Antrag stattgegeben wurde, und damit ist bis Ende März zu rechnen, sind die Voraussetzungen geschaffen, um an der Freien Universität mit den entsprechenden Ausschreibungen zu beginnen.

Weitere Informationen sind erhältlich u.a. bei der Geschäftsstelle der KFN:

Freie Universität Berlin
VI D 5,
Kaiserswerther Straße 16 – 18
14195 Berlin

Mechthild Koreuber
Frauenbeauftragte der Freien Universität

Der Marie-Schlei-Preis

Ein Frauenförderpreis am Fachbereich Erziehungswissenschaft/ Psychologie für die besten wissenschaftlichen Arbeiten von Frauen unter besonderer Berücksichtigung der Frauen- und Geschlechterforschung

Am Fachbereich Erziehungswissenschaft/Psychologie liegt der Anteil der weiblichen Studierenden seit langem bei 75 – 80%. Nach dem Studium ergreifen sie Berufe wie Lehrerin im Schuldienst, Sozialpädagogin, Wirtschafts-, Erwachsenen- oder Kleinkindpädagogin, der Anteil der Frauen im Psychologenberuf ist stetig im ansteigen. Ungeachtet dessen ist die Professorenschaft, die vorwiegend Frauen zu traditionell weiblichen Berufen ausbildet, überwiegend männlich. Der Anteil von Frauen liegt bei nur knapp 20%.

Die wissenschaftliche Karriere von Frauen scheint selbst da immer noch nicht ins rechte Bild vom akademischen Nachwuchs zu passen. Das soll sich ändern. Im Selbstkonzept der studierenden Frauen ist zu verankern, daß wissenschaftliche Karriere auch für sie eine reale Perspektive der Lebenswegplanung darstellt, daß Karriere und Kinderwunsch sich nicht ausschließen müssen, daß ihre Leistung anerkannt wird zum Beispiel mit dem Marie-Schlei-Preis.

Ziel des Preises

ist es, Frauen im Sinne der Frauenförderrichtlinien der FU Berlin und des Frauenförderplans des Fachbereichs zu fördern sowie wissenschaftliche Arbeiten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung anzuregen, sichtbar zu machen und auszuzeichnen. Damit zeigt der Fachbereich, daß er dem gesetzlichen Auftrag der Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft im Sinne aktiver Frauenförderung sowie der Frauen- und Geschlechterforschung hohen Wert beimißt. Der Preis wird einmal im Jahr vom Dekanat vergeben. Über die Vergabe entscheidet eine vom Fachbereichsrat eingesetzte Kommission.

Dotierung

Der 1. Preis für Diplom-, Magistra- und Staatsexamensarbeiten ist mit DM 1500, der 2. Preis mit DM 1000 und für Promotionen ist der 1. Preis mit DM 2.500, der zweite Preis mit DM 2000 dotiert.

Antragsfrist

Der Preis wird jährlich am Ende des Sommersemesters für das vorausgegangene Kalenderjahr vergeben. Berücksichtigt werden wissenschaftliche Arbeiten, für die das letzte Fachgutachten bis zum 31.12. des Vorjahres

eingegangen ist. Anträge sind bis zum 30. Mai eines Jahres zu richten an:

Dekan/in des Fachbereichs
Erziehungswissenschaft/ Psychologie
Otto-von-Simson-Str.19
14195 Berlin

Antragsvoraussetzungen

Bewerbungen können für mit „sehr gut“ bewertete erziehungswissenschaftliche und psychologische Diplom-, Magistra-, und Staatsexamensarbeiten, sowie für mindestens mit „magna cum laude“ bewertete Dissertationen eingereicht werden. Habilitationsschriften sind von der Bewerbung ausgeschlossen.

Antragsberechtigt sind alle weiblichen Studierenden des Fachbereichs, sowie alle Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Diplom-, Magistra- und Staatsexamensarbeiten sollen im 12. Fachsemester abgeschlossen sein.

Bewerbungsunterlagen

- Fachgutachten der Erstgutachter/innen, evtl. zusätzliche Fachgutachten
- Lebenslauf
- Schriftliche Arbeit
- Anschreiben

Vergabe

Über die Vergabe des Preises entscheidet eine vom Fachbereichsrat auf Vorschlag des Frauenrates des Fachbereichs und der Frauenbeauftragten bestellte Kommission, in der die Statusgruppen wie folgt vertreten sein sollen: Zwei Hochschullehrerinnen, eine habilitierte Mitarbeiterin, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, eine Studentin. Die Frauenbeauftragte nimmt je nach Gruppenzugehörigkeit einen Sitz ihrer Gruppe wahr. Die Auswahl der preiswürdigen Arbeiten treffen die Kommissionsmitglieder mit der für die Beurteilung erforderlichen wissenschaftlichen Qualifikation.

Namensgeberin

Nach Marie Schlei ist der Preis benannt, weil ihr als Lehrerin, Schuldirektorin und schließlich als Entwicklungsministerin (1980-1982) unter Helmut Schmidt die gesellschaftliche Integration der Frauen durch die Förderung ihrer beruflichen Entwicklung am Herzen lag.

Marie Schlei war Berliner Lehrerin der ersten Stunde nach dem Krieg, die ihren Aufstieg bis zur Entwicklungshilfeministerin unter anderem ihrer klaren Vision verdankte, dazu beitragen zu können, weltweite Entwicklungshilfe für Frauen auch im eigenen

Land zu befördern und gesellschaftlich zu verankern. Ihre diesbezüglichen Ambitionen gingen ihrer Zeit weit voraus, was zu ihrer baldigen Abwahl und Ersetzung durch einen Mann führte.

Als Tochter einer Arbeiterfamilie, in der solidarisches Eintreten für andere und die Chance, sich und die Familie durch Berufsarbeit zu ernähren, als oberste Werte galten, fühlte sie sich schon früh zur Lehrerin „berufen“, hatte aber infolge der Notzeiten unter den Bedingungen der Nazi-Zeit und des Krieges die reguläre Schullaufbahn abbrechen müssen. Krankheit und Tod ihres Vaters machten es notwendig, durch eigene Arbeit zum Erhalt ihrer Familie beizutragen. Ihr Lebensziel und ihre Hoffnung hat sie trotz widrigster Kriegserlebnisse und der Strapazen der Flucht nie aufgegeben. Als einzige Frau bewarb sie sich auch ohne Abitur 1946 in einem der ersten Lehrerausbildungsprogramme der Stadt Berlin, wurde zunächst abgelehnt, weil die formalen Zugangsvoraussetzungen fehlten, doch die Not des Lehrermangels im Nachkriegs-Berlin schuf den Präzedenzfall: Nach einem entsprechenden Verwaltungsbeschuß konnte sie anfangen und sie eröffnete damit die in der Folge von Frauen viel genutzte Chance des zweiten Bildungsweges in der Lehrerausbildung. Der überlebenssichernde, große Familienzusammenhalt der Nachkriegsjahre hat ihr damals ermöglicht, der ersehnten Berufsausbildung und der Erwerbsarbeit als Lehrerin nachzugehen und gleichzeitig ihre Kinder versorgt zu wissen. Das hat freilich als Modell für uns ausgedient. Aber bei ihrem engagierten Einsatz als Lehrerin und als durchsetzungsfähige Schulleiterin im Berliner Wedding mit sozial schwacher Klientel wirkte sie unermüdlich darauf hin, Mädchen und Frauen von der Wichtigkeit des Schulabschlusses und eines qualifizierten Berufes für ihre spätere Selbständigkeit zu überzeugen. In ihrer Person war sie ein Vorbild für die Frauen ihrer Umgebung, trotz größter Schwierigkeiten nicht aufzugeben, Weiterbildungsmöglichkeiten zu nutzen und sie zu fordern, wo sie fehlen.

Lintrun Weber-Freudenberger
Frauenbeauftragte am Fachbereich
Erziehungswissenschaft / Psychologie
Weblin@zedat.fu-berlin.de

***Lust an Differenzen
Geschlechtertheorien und politische Praxis
Wintercolloquium
2. März 2001***

Gender Mainstreaming ist das neue Zauberwort in der aktuellen Debatte um Frauenförderung und politische Strategien, doch damit verbunden sind die alten Fragen nach dem Verhältnis von Theorie und Praxis, von Wissen und politischem Handeln, von Argumenten und Entscheidungsprozessen.

Welche Bedeutung kommt in dieser Debatte der Frauen- und Geschlechterforschung als hochausdifferenziertem und zugleich wissenschaftskritisch verstandenem Forschungsfeld zu? Können Ergebnisse fachwissenschaftlich orientierter Frauen- und Geschlechterforschung in politisches Handeln/politische Strategien umgesetzt werden? Lassen sich Politikstrategien an den Ergebnissen aktueller Theoriediskurse messen? Welche Implikationen hat die Frage der Praxisrelevanz für den wissenschaftlichen Diskurs? Wie ist mit Differenz und Diskrepanz zwischen analytischem Wissen über Geschlechterverhältnisse und Umsetzung in politisches Handeln umzugehen?

Diese Fragen aufgreifend lädt das Wintercolloquium zu einem Gespräch zwischen wissenschaftlich und politisch tätigen Menschen, Mitgliedern und Gästen der Freien Universität ein; kurze Referate aus verschiedenen fachlichen Perspektiven sollen den Einstieg in eine intensive Diskussion ermöglichen.

Es laden ein:

Gisela Klann-Delius Vizepräsidentin der FU Berlin
Mechthild Koreuber Frauenbeauftragte der FU Berlin
Johanna Bossinade, Ulla Bock, Johanna Kootz, Anita Runge Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Geschlechterforschung an der FU Berlin

Kontakt:

Sekretariat VP3 Tel.: 8385-73120
Sekretariat F Tel.: 8385-4259
Sekretariat ZE3 Tel.: 8385-3378

frauenbeauftragte@fu-berlin.de
zefrauen@zedat.fu-berlin.de

- | | |
|-------|---|
| 10:15 | Begrüßung und Einführung
Gisela Klann-Delius, Mechthild Koreuber,
Johanna Bossinade |
| 10:30 | Die Verwechslung von Sein und Wissen
in Politik und Theorie: Zur Butlerrezeption
Hilge Landweer
Philosophie |
| 11:30 | Kaffeepause |
| 11:45 | Die Repräsentanz der Geschlechter und das
Geschlecht als Repräsentanz
Brigitte Wehland-Rauschenbach
Politikwissenschaften |
| 12:45 | Was leistet das Gender-Paradigma? –
Überlegungen aus literaturanalytischer Sicht
Johanna Bossinade
Germanistik |
| 13:45 | Mittagspause |
| 14:30 | Das Differenzdilemma in der Rechtstheorie –
Gender Mainstreaming als (rechts-) politische
Lösung?
Susanne Baer
Rechtswissenschaft |
| 15:30 | Prekäre Verhältnisse? - Geschlechter-
forschung und Politik
Karin Hausen
Geschichtswissenschaften |

Die Veranstaltung findet statt am Freitag, dem 2. März 2001 von 10.15 Uhr bis 16.30 Uhr im Sitzungssaal des Akademischen Senats, Henry-Ford-Bau, Garystr. 35, 10435 Berlin.

Fahrverbindung:

U 1 Thielplatz oder Bus 111 FU/Henry-Ford-Bau

