

Zehn Jahre LaKoF  
Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten  
an Berliner Hochschulen:  
**erfolgreich & unverzichtbar**

Herausgeberin: Die Landeskonzferenz der Frauen an Berliner Hochschulen

Redaktion: Mechthild Koreuber, zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Redaktionelle Mitarbeit: Bianca Beyer und Andrea Güttner

Layout: Cécile Busche

Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin

Druck; Kästner Druck, Berlin 13.06. 2001

ISBN 3-929968-13-4

# Inhalt

## Vorwort

- 4 *Senatorin Gabriele Schöttler, Senatorin für Arbeit, Soziales und Frauen*  
7 *Senator Dr. Christoph Stölzl, Senator für Wissenschaft, Forschung und Kultur*

## Ein Blick zurück nach vorn

- 8 erfolgreich & unverzichtbar — 10 Jahre Landeskonferenz\_\_*Heidi Degethoff de Campos*  
10 Rechte für Frauenbeauftragte\_\_*Dr. Marianne Kriszio*  
12 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an den Hochschulen\_\_*Mechthild Koreuber*  
Frauenförderung im Rahmen der Hochschulsonderprogramme des Bundes  
14 und der Länder\_\_*Dr. Marianne Kriszio*  
Neue Instrumente der Hochschulsteuerung — Neue Chancen für die  
16 Chancengleichheit\_\_*Heidi Degethoff de Campos und Mechthild Koreuber*  
19 Leistungsorientierte Mittelverteilung als Instrument zur Verbesserung der Gleichstellung  
von Frauen in Hochschulen\_\_*Dr. Josef Lange*

## 10 Jahre Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Berliner Hochschulen

- 22 Freie Universität Berlin\_\_*Mechthild Koreuber*  
26 Humboldt Universität zu Berlin\_\_*Dr. Marianne Kriszio*  
30 Technische Universität Berlin\_\_*Heidi Degethoff de Campos*  
34 Hochschule der Künste Berlin\_\_*Dr. Sigrid Haase*  
40 Hochschule für Musik "Hanns Eisler"\_\_*Christiane Obermann*  
44 Kunsthochschule Berlin-Weißensee\_\_*Dr. Nasrin Bassiri*  
48 Alice-Salomon-Fachhochschule\_\_*Dr. Heike Weinbach*  
52 Technische Fachhochschule Berlin\_\_*Heidemarie Wüst*  
54 Fachhochschule für Technik und Wirtschaft\_\_*Dr. Helga-Maria Engel*  
58 Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin\_\_*Dr. Gisa Hanusch*  
62 Fachhochschule für Wirtschaft\_\_*Viola Philipp*  
66 Evangelische Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin\_\_*Prof. Dr. Marianne Meinhold*  
70 Katholische Fachhochschule für Sozialwesen\_\_*Prof. Angelika Pleger*

## Adressen

- 74 Frauenbeauftragte an Berliner Hochschulen  
76 Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an Berliner Hochschulen

## Vorwort

Zwischen dem Recht auf Chancengleichheit von Mann und Frau und der gleichstellungspolitischen Wirklichkeit an deutschen Hochschulen besteht eine deutliche Diskrepanz. Insbesondere die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen gehört nach wie vor zu den gravierendsten Modernisierungs- und Demokratisierungsdefiziten heutiger Hochschulen. Hochschulen sind damit leider immer noch ein Ort besonderer Diskriminierung von Frauen. Das ist umso bedauerlicher, als dieselben Hochschulen Zentren der Kultur und der geistigen Auseinandersetzung sind und damit entscheidend zur Persönlichkeitsentwicklung ihrer Mitglieder beitragen. Sie beeinflussen insofern die Werthaltungen und Einstellungen der gesamten Gesellschaft.

Seit den achtziger Jahren gehören deshalb gleichstellungspolitische Maßnahmen zur Agenda der Berliner Frauen- und Wissenschaftspolitik. Frauenbeauftragte erhielten eine zentrale und herausgehobene Rolle in der institutionalisierten Hochschulfrauenpolitik. Durch ihr Können, ihr Engagement, ihre Kraft und ihre Argumentationsstärke und nicht zuletzt durch List und Tücke haben die Frauenbeauftragten in den Hochschulen für eine erfolgreiche Frauenpolitik gesorgt. Sie haben den Blick für das Phänomen der strukturellen Diskriminierung geschärft und die Position der Frauenbeauftragten zu einem hoch wirksamen Organ ausgestaltet.

Mit ihrer Landeskonferenz (LaKoF) haben sich die Frauenbeauftragten eine funktionsfähige, öffentlich wirksame Struktur gegeben. Dadurch konnten Netzwerke von Frauenbeauftragten, Wissenschaftlerinnen und Politikerinnen aller Parteien aufgebaut werden. Diese gilt es zu festigen und auszubauen.

Von der LaKoF gingen und gehen wichtige Impulse für die Weiterentwicklung gleichstellungspolitischer Strategien und Instrumente aus, die nicht nur für die Hochschulpolitik in Berlin wegweisend sind.

Der eingeleitete Hochschulreformprozess stellt auch die Hochschulgleichstellungspolitik vor neue Herausforderungen. Die Hochschulen befinden sich zurzeit in einer bedeutenden Umbruchphase, einer Phase der Modernisierung im Interesse von Innovationen und Qualitätssteigerung. Der Einsatz neuer Steuerungselemente und Controllingverfahren befindet sich gegenwärtig noch in der Erprobungsphase. Instrumente zur Chancengleichheit müssen dort im Sinne der Politik des Gender-Mainstreaming-Ansatzes implementiert werden.

Ich bin der Auffassung, dass Hochschulgleichstellungspolitik darauf Einfluss nehmen muss, dass Frauen sich verstärkt in die Reformdiskurse mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen einbringen können. Gerade in der zunehmend planenden und autonom agierenden Hochschule müssen Frauen in entscheidenden Lenkungs- und Evaluationsgremien mitwirken. Der Gestaltungsrahmen und die Mitwirkungsrechte der Frauenbeauftragten müssen jetzt den neuen Hochschulstrukturen angepasst werden. Die Frauenbeauftragte muss insbesondere an Ziel- und Profilenentscheidungen ihrer Hochschule einschließlich der Personalentwicklungsplanung beteiligt werden. Sie muss gleichstellungspolitische Kommunikationsprozesse steuern und sie auf die Agenda der wichtigsten Entscheidungsorgane setzen.

Ein wesentliches Erfolgskriterium der Umsetzung der Gender-Mainstraming-Strategie wird das sichtbare Engagement von Frauen in den höchsten Führungsebenen der Hochschulen sein.

Ich bin der Überzeugung, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Forschung und Lehre nicht allein das Ergebnis staatlicher Vorgaben und Rahmenbedingungen sein wird, sondern auch Ergebnis eines soziokulturellen Wandlungsprozesses unserer Hochschulen.

Da ich von der Kreativität und Hartnäckigkeit der Frauen überzeugt bin, bin ich optimistisch, was die Zukunft angeht.

*Senatorin für Arbeit, Soziales und Frauen  
Gabriele Schöttler*

## Vorwort

Das Land Berlin hat schon frühzeitig in der Gleichstellungspolitik an Hochschulen Akzente gesetzt und mit der Novelle des Berliner Hochschulgesetzes von 1986 die „Beauftragte für Frauenfragen“ an den Berliner Hochschulen institutionalisiert. 1990 wurden dann im Berliner Hochschulgesetz die rechtlichen Grundlagen für die Tätigkeit der „hauptberuflichen Frauenbeauftragten“ geschaffen. Mit den Stellvertreterinnen und den nebenberuflichen dezentralen Frauenbeauftragten verfügen die Berliner Hochschulen über die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik. Damit ist Berlin eines der wenigen Länder in der Bundesrepublik Deutschland, an deren Hochschulen die Frauenbeauftragten im Rahmen einer „hauptberuflichen Aufgabenwahrnehmung“ für die Belange der weiblichen Beschäftigten und insbesondere für die Erhöhung der Repräsentanz der Frauen in Wissenschaft, Forschung und im künstlerischen Hochschulbereich eintreten können.

Zum zehnjährigen Bestehen der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF) können die Frauenbeauftragten zu recht auf ihr erfolgreiches Wirken zurückblicken, auch wenn noch etliches zu tun bleibt. Sicherlich ist es ein Erfolg, dass Berlin in bezug auf den Frauenanteil bei den Professuren im bundesdeutschen Vergleich besonders gut abschneidet. Während im Bundesdurchschnitt im Jahre 1998 der Frauenanteil in Professuren 9,5 Prozent betrug, lag an Berliner Hochschulen dieser Anteil immerhin bei 13 Prozent. Dass dieser Anteil weiter erhöht werden muss, liegt auch im Interesse der Hochschulen, die es sich — und dies zeigt sich in allen Bereichen der Arbeitswelt — nicht mehr leisten können, auf die Potentiale der Frauen zu verzichten. Daher hat auch an den Hochschulen ein Umdenkungsprozess stattgefunden, der hoffentlich dazu führen wird, dass die gleichberechtigte Repräsentanz von Männern und Frauen auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Hochschulen zur Selbstverständlichkeit wird.

Ziel der Landespolitik ist es, diesen Prozess zu beschleunigen. Vor allem dem vom Land Berlin ins Leben gerufenen Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen (C1/C2-Programm), das mit 5 Mio. Mark jährlich in den Globalzuschüssen der Hochschulen verankert ist, ist es zu verdanken, dass die Frauenanteile bei Habilitationen in Berlin auf fast 19 Prozent gestiegen sind und damit über dem Bundesdurchschnitt liegen.

Ich wünsche im Namen des Berliner Senats den Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen bei ihrer gemeinsamen Arbeit weiterhin viel Erfolg.

*Senator für Wissenschaft, Forschung und Kultur  
Dr. Christoph Stölzl*

## erfolgreich & unverzichtbar 10 Jahre Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen Heidi Degethoff de Campos

Am 10. Juli 1991 traf sich die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF) zu ihrer konstituierenden Sitzung. Vorausgegangen waren eine Reihe informeller Treffen der seit der Hochschulgesetzreform 1990 nach und nach an den Hochschulen gewählten hauptberuflichen Frauenbeauftragten. Informationsaustausch, gegenseitige Unterstützung, hochschulübergreifende Zusammenarbeit und die Etablierung einer Organisationsform auf Landesebene hatten sich aus diesen Treffen als wichtige Elemente erfolgreicher Frauenhochschulpolitik herauskristallisiert. Mit den regelmäßigen Sitzungen, den Jahrestagungen unter Beteiligung der nebenberuflichen Frauenbeauftragten und der Wahl von Sprecherinnen hat sich die Landeskonferenz effiziente Arbeitsstrukturen geschaffen.

Ein Blick in die ersten Protokolle der monatlich stattfindenden Sitzungen verdeutlicht eine sehr heterogene Gemengelage von Problemen struktureller, institutioneller, hierarchischer, hochschulspezifischer und individueller Art, die in ihrer Systematik bis in die Gegenwart reichen.

Im Vordergrund standen Probleme um

- ♦ die Etablierung des neuen Amtes der Frauenbeauftragten und die Durchsetzung der damit verbundenen Rechte wie z.B. die Beteiligung in Gremien, Kommissionen und bei Einstellungsverfahren,

- ♦ die Ausstattung des Amtes mit Personal- und Sachmitteln
- ♦ die Institutionalisierung der Frauenförderung in Form von Förderrichtlinien der Hochschulen und Förderplänen der Bereiche
- ♦ die Enttabuisierung geschlechtsspezifischer Diskriminierung, Belästigung und Gewalt
- ♦ die Einflussnahme auf den frauenspezifischen Anteil in den Hochschulsonderprogrammen
- ♦ den Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung
- ♦ die Beteiligung der Frauenbeauftragten an den Strukturveränderungen der Hochschulen
- ♦ der Aufbau von Kontakten zu weiteren Frauenbeauftragtenkonferenzen auf Landes- und Bundesebene.

Strategisch begegnete die LaKoF dieser Problemfülle vorwiegend mit der Verankerung des Themas Frauen als Querschnittsaufgabe in allen Politikbereichen und der Forderung nach staatlicher Intervention in Form rechtlicher Vorgaben oder thematischer Bindung finanzieller Mittel. Der Aufbau von Netzwerken, die Suche nach BündnispartnerInnen in Hochschulen und interessierter Öffentlichkeit gehörte hierzu ebenso wie die Kooperation mit der Senatsverwaltung für Frauen und der Senatsverwaltung für Wissenschaft und Forschung. Kontakte zu Politikerinnen und Politikern der Ressorts für Frauen und für Wissenschaft wurden aufgebaut und führten im Laufe der Jahre zu einer fruchtbaren Zusammenarbeit.

Erstaunlich ist, daß sich weder an den Themen noch an den Strategien in den vergangenen zehn Jahren Wesentliches verändert hat. Das liegt sicher nicht nur an den verkrusteten Strukturen der Institutionen, sondern wurde durch die zunehmenden Finanzrestriktionen und die durch die Erprobungsklausel im Berliner Hochschulgesetz bedingten organisatorischen Veränderungen verschärft. Die damit verbundene

Verunsicherung beim wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal und die Stärkung der Leitungsebenen stellen neue Anforderungen an die Rolle der Frauenbeauftragten und ihre Aufgabengebiete. Dem hilft auch eine erreichte Erweiterung der Beteiligungsrechte im Hochschulgesetz wie mit der Novellierung des § 59 BerlHG 1999 realisiert nur wenig ab, weil sich damit keine Transparenz der Entscheidungen erzwingen läßt. Hier ist möglicherweise eine andere Form der Politik erforderlich, die sich nicht nur auf die Frauenförderung und die damit verbundenen Sonderprogramme verläßt, sondern auf das Aufbrechen der alten Strukturen zielt.

Einen Überblick über die Arbeitsschwerpunkte der LaKoF geben die Themen der Jahrestagungen, die seit 1993 als Arbeits- bzw. Weiterbildungsveranstaltungen mit Öffentlichkeitswirksamkeit durchgeführt werden:

- 1993 Institutionalisierung von Frauenförderung und Frauenforschung an Berliner Hochschulen
- 1994 Perspektiven der Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen
- 1995 Quoten jetzt! Gleichstellungspolitische Forderungen an Berliner Gesetze
- 1996 Berlin-Brandenburg: Perspektiven für Frauen an Hochschulen (Gemeinsame Jahrestagung der LaKoF`en der Berliner und Brandenburger Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der damals beabsichtigten Länderfusion)
- 1997 Gleichstellungspolitik und neue Entscheidungsstrukturen an Hochschulen
- 1998 Frauenpolitische Perspektiven der Organisationsreform an Berliner Hochschulen
- 1999 Hochschulreform — Perspektiven für die Chancengleichheit
- 2000 Gender Mainstreaming an Hochschulen — aber wie?

Frauenhochschulpolitik, so dokumentiert diese Auflistung, hieß Anfang der 1990er Jahre Fragen nach Etablierung und Institutionalisierung von Frauenförderung zu stellen. Heute geht es um Strukturveränderungen, Modernisierungsprozesse und die Umsetzung des staatlichen Gleichstellungsauftrages.

Als Fazit läßt sich festhalten, dass es der LaKoF gelungen ist, ein funktionierendes Netzwerk zu etablieren, zu erreichen, dass die Themen Frauenförderung bzw. Gleichstellungspolitik in den Köpfen der Verantwortlichen in Politik und Hochschulen Platz gegriffen haben und dass das Amt der Frauenbeauftragten den Ruch von Funktionärstum und Benachteiligtenvertretung verloren hat. Damit ist allerdings noch nicht erreicht, dass das Amt im Hochschulmanagement einen Platz erobert hätte, wo es im Zuge der Modernisierung der Hochschulen und der Hochschulpolitik ganz unzweifelhaft angesiedelt sein müßte, um effektiv die Hochschulstrukturen im Sinne einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik zu verändern.

## Rechte für Frauenbeauftragte

Dr. Marianne Kriszio

Die Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten sind im Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) vom 12. Oktober 1990 geregelt. Eine zweite Rechtsgrundlage für die Frauenpolitik an den Berliner Hochschulen bildet das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) vom 31. Dezember 1990, das seit der Novellierung von 1993 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) heißt.

§ 8 (1) LGG fordert: „Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung der jeweiligen Einrichtung nach § 1 mindestens 50 von 100 beträgt.“ Die gleichen Kriterien gelten auch für Beförderungen. Die bevorzugte Einstellung von Frauen gilt demnach nur unter zwei Voraussetzungen: 1. die Bewerberin muss mindestens so gut sein wie der beste Mann, 2. ist es unter Berücksichtigung der besonderen Bedingungen des Einzelfalls dennoch erlaubt, sich für einen Mann zu entscheiden. Das Erste bedeutete eine Niederlage für die Frauen, die verlangt hatten, Frauen müssten bei hinreichender Qualifizierung bevorzugt eingestellt werden. Die Formulierung „gleichwertige Qualifikation“ lässt diese Vorschrift in den Hochschulen in der Praxis nur sehr begrenzt wirksam werden, da es hier bei der Beurteilung von Qualifikationen sehr viel mehr Ermessensspielraum gibt als etwa bei der Berechnung des Notendurchschnitts juristischer Abschlussprüfungen. Das Zweite ist eine Konzession an eventuelle rechtliche Schwierigkeiten aufgrund von Klagen abgewiesener männlicher Bewerber.

In § 59 BerlHG sind die berufliche Stellung, die Arbeitsbedingungen und die Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten geregelt. Dabei wurden in den Novellierungen von 1995, 1997 und 1999 weitere Ergänzungen vorgenommen. An allen Berliner Hochschulen ist eine hauptberufliche Frauenbeauftragte zu bestellen, dazu bis zu 2 Stellvertreterinnen. An den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen gibt es nebenberufliche Frauenbeauftragte und jeweils eine Stellvertreterin. Diese werden auf Antrag max. bis zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben frei gestellt. Falls eine Studentin das Amt wahrnimmt, erhält sie eine Aufwandsentschädigung. Seit dem Gesetz über die Neuordnung der Hochschulmedizin in Berlin (UniMed-Gesetz) von 1995 können in den sehr viel größeren humanmedizinischen Fachbereichen bis zu 3 Stellvertreterinnen gewählt werden, und diese können bis zum vollen Umfang der Dienstaufgaben freigestellt werden. 1999 wurde auch für die stellvertretenden Frauenbeauftragten in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen je nach Maßgabe der realen Belastung eine Freistellungsmöglichkeit geschaffen. Im Hintergrund dieser Neuregelung stand die Zusammenlegung von Fachbereichen zu größeren Einheiten an Berliner Universitäten, die bei formal gleichbleibender gesetzlicher Regelung zu einer faktischen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen geführt hätte.

Die Berliner Frauenbeauftragten haben alle Informationsrechte, Rede- und Antragsrechte bei den Sitzungen der Gremien ihres jeweiligen Bereichs, Beteiligung bei personellen Maßnahmen, Einspruchsrechte gegen die Entscheidung von Gremien usw.. Sie sind im Rahmen ihrer Aufgaben an fachliche Weisungen nicht gebunden, und sie haben ein eigenständiges Öffentlichkeitsrecht (Abs. 4).

Die Beteiligung bei personellen Angelegenheiten ist an den Berliner Hochschulen heute selbstverständlich,

obwohl es in der Praxis weiterhin Fälle unzureichender Beteiligung gibt. Für eine erfolgreiche Frauenpolitik ist es aber wichtig, nicht nur an einzelnen Personalentscheidungen mitzuwirken, sondern bereits an vorhergehenden strukturellen Planungen. Seit der Novellierung des LGG von 1998 heißt es deshalb in § 17: „Die Frauenvertreterin ist bei allen die weiblichen Dienstkräfte betreffende sozialen Maßnahmen, bei allen organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.“ Im BerlHG erfolgte eine entsprechende Anpassung 1999, mit der aus unserer Sicht unbefriedigenden Einschränkung: „...bei allen die Frauenförderung betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen ...“.

1997 wurde im Haushaltsstrukturgesetz ein neuer § 7a „Erprobungsklausel“ in das BerlHG eingefügt. Den Hochschulen wurde frei gestellt, von den bisher geltenden Regelungen abzuweichen. Die zunächst beabsichtigte pauschale Freigabe der Abschnitte zu Hochschulleitung und Entscheidungsstrukturen hätte bedeutet, auch den gesamten § 59 zur Disposition zu stellen. Es gelang, deutlich zu machen, welche Gefahren dies beinhaltet hätte, so dass § 59 aus der Erprobungsklausel heraus genommen wurde. Um die Einwirkungsmöglichkeiten der Frauenbeauftragten auch unter veränderten Entscheidungsstrukturen zu sichern, wurde 1999 folgende Ergänzung eingefügt: „Soweit im Rahmen der Erprobungsklausel nach § 7a Entscheidungsrechte von Gremien auf andere Organe übergehen, gilt das Beteiligungsrecht auch gegenüber diesen Organen.“ (Abs. 6)

Weiterhin unbefriedigend geregelt ist, was mit Einsprüchen der Frauenbeauftragten geschieht. Das BerlHG trifft hier nur eine Verfahrensregelung: die Entscheidung wird ausgesetzt und über den Einspruch

muss erneut beraten werden. In der Praxis bringt dieses Verfahren selten eine Korrektur der Entscheidung mit sich. Bei Berufungsvorgängen geht der Einspruch danach an den zuständigen Senator für Wissenschaft und Forschung als Appellationsinstanz. Alle anderen Einstellungsvorschläge werden ausschließlich innerhalb der Hochschule entschieden. Es gibt keine Beanstandungsmöglichkeit bei der Senatorin für Frauenfragen gem. § 18 Abs. 2 LGG. Frühere Bemühungen der Berliner Hochschulfrauenbeauftragten, auch für Einsprüche im Bereich der Nachwuchsstellen und des Personals in Technik und Verwaltung eine Verfahrensregelung zu entwickeln, die z. B. durch die Einrichtung einer Schiedskommission eine wirkungsvollere Behandlung eines Einspruchs garantiert, haben bisher zu keinem Ergebnis geführt. Nach zehn Jahren Erfahrung mit Gesetzen als ein Instrument der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen ist die Bilanz nüchtern und zeigt deutlich, welche frauenpolitischen Aspekte in einer Novellierung des BerlHG Berücksichtigung finden müssen.

## Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an den Hochschulen – ein Berliner Sonderprogramm

Mechthild Koreuber

Noch von den Wellen des Studierendenstreiks im Winter 1988/1989 getragen und in den Koalitionsvereinbarungen der rot-grünen Regierung vom Herbst 1989 vereinbart, wurde mit Entscheidung des Abgeordnetenhauses zum Landeshaushalt 1991 ein besonders erfolgreiches Kapitel der Frauenförderung begonnen. „Das C1/C2-Programm zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ wurde aufgelegt. Denn, so stellte der Senat in seinem Beschluß fest:

„Angesichts der anhaltenden Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Wissenschaft (insbesondere in der Gruppe der Professorinnen und Professoren) [ist] eine besondere Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an den Hochschulen erforderlich. Dies ist schwerpunktmäßig als ein Qualifizierungsprogramm auszugestalten.“

In der Umsetzung des Beschlusses wurden an den Universitäten C1 und C2 Stellen im finanziellen Umfang von 4,1 Mill. DM eingerichtet, die HdK verwendete 0,5 Mill. für Frauenförderprojekte, die Fachhochschulen partizipierten mit 0,4 Mill. für die Einrichtung von C2-Professuren. Insgesamt wurden 65 Stellen eingerichtet, die nur mit Frauen zu besetzen waren. Zunächst waren nur die Hochschulen im Westteil der Stadt einbezogen. Diese Situation blieb ebenso wie die oben beschriebene Verteilung und Verwendung bis 1995 bestehen.

Ziel des Programms war und ist es, durch gezielte Maßnahmen mehr Wissenschaftlerinnen als bisher die Chance zu geben, sich zu habilitieren, um damit für die Besetzung künftig frei werdender Stellen mehr Bewerberinnen als in der Vergangenheit zur Verfügung zu haben. „Für bereits habilitierte Wissenschaftlerinnen soll das Programm dazu dienen, [...] ihre Berufschancen zu verbessern.“ (Beschluss des Abgeordnetenhauses 1991). Bereits in der ersten Ausschreibungsrunde wurde die enorm große Nachfrage des Programms deutlich. An der Freien Universität beispielsweise bewarben sich 322 Frauen auf 41 Stellen. Allerdings zeigte sich auch, dass der Bedarf 1990 an den Universitäten im C1-Bereich lag. Die FU widmete einige C2-Stellen um und konnte dadurch den Anteil von C1-Stellen erhöhen, sie wich damit von dem vorgegebenen Stellenverhältnis 3:1 ab, die TU verfuhr ebenso.

Evaluationen der ersten Runde der geförderten Frauen zeigten, dass nahezu alle ihre Habilitationen abgeschlossen und auf ihren weiteren beruflichen Weg Erfolg hatten. So sind von den 20 Wissenschaftlerinnen der TU beispielsweise fünf (25 %) noch während ihrer Vertragslaufzeit auf C4-Professuren berufen worden, sechs (30 %) haben C3-Professuren angenommen, drei (15 %) sind an Forschungsinstitute gegangen. Eine Bilanz, die sich sehen lassen kann.

Wichtige weitere Etappe in der Geschichte der inzwischen schlicht „C1/C2-Programm“ genannten Maßnahme war mit der Verabschiedung des Haushalts 1994 der Beschluss des Abgeordnetenhauses, „die Sondermittel für die Vergabe von Qualifizierungsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen in die Landeszuschüsse der betreffenden Hochschulen einzustellen. Das bedeutet, dass die Mittel im Rahmen

der Hochschulhaushalte jährlich fortgeschrieben werden und die Hochschulen die Umsetzung des Qualifizierungsprogramms als Daueraufgabe erhalten.“ Dieser Beschluss wurde von der Landeskonferenz sehr begrüßt, schließlich wurde damit die erfolgreiche, auf die jeweilige Situation der Hochschule ausgerichtete Arbeit in der Umsetzung des Programms honoriert.

C1/C2-Stellen an Hochschulen in Berlin

	1990				1994				1995				2000			
	gesamt	C1	C2	C3	gesamt	C1	C2	C3	gesamt	C1	C2	C3	gesamt	C1	C2	C3
FUB	43	38	5	0	41	36	5	0	37	32	5	0	20	14	6	0
TUB	20	15	5	0	18	13	5	0	18	13	5	0	18	13	5	0
HUB	0	0	0	0	2	2	0	0	6	6	0	0	14	14	0	0
HdK	Frauenförderprojekte				Frauenförderprojekte				4	4	0	0	4	4	0	0
HfM	0	0	0	0	0	0	0	0	Gastprofessuren				Gastprofessuren			
KHB	0	0	0	0	0	0	0	0	Gastprofessuren				Gastprofessuren			
TFH	2	0	1	1	2	0	1	1	2	0	1	1	2	0	1	1
FHW	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
ASFH	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
FHTW	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1
FHVR	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0
gesamt	67	53	13	1	65	51	13	1	71	55	14	2	62	45	15	2

Weiter wurde seitens der Landesregierung beschlossen, das Programm auf den Ostteil der Stadt auszuweiten. Ein ebenfalls zu begrüßender Beschluss, wäre er mit einer angemessenen Erhöhung des Volumens verbunden gewesen. So aber ging es lediglich um Stellenumverteilung bzw. Umwidmung von regulären Stellen bei der FHTW und der TFH. Einsichtig bei der Zuordnung von Standorten wie etwa beim Klinikum ging die Umverteilung tatsächlich, wie die Tabelle zeigt, zu Lasten von Stellen an einzelnen Hochschulen. Das führte bei seit 1991 gleichem Finanzvolumen zu

einer Reduktion der Stellenanzahl des Programms. Das ist umso bedauerlicher, als dieses Programm sich, wie auch der Wissenschaftssenator treffend im Vorwort bemerkt hat, im Laufe der vergangenen 10 Jahre als außerordentlich erfolgreich erwiesen hat, mit der kleinen Einschränkung, dass mancher Fachbereich meinte, kaum mehr Frau auf einer regulären Stelle einstellen zu müssen, da es doch das Frauenförderprogramm gäbe.

Quelle: Evaluationen der Hochschulen,  
Berechnungen Mechthild Koreuber

Inzwischen ist die Anzahl habilitierter Frauen landesweit deutlich angestiegen; nun sind C2-Stellen als aussichtsreicher Übergang zur Professur gefragt. Dem wird in Teilen und nur zeitlich begrenzt das Berliner Programm zur Chancengleichheit gerecht. Ob es Berlin allerdings gelingt, die große Anzahl hochqualifizierter Frauen im Zuge des Generationenwechsels auch an seine Hochschulen zu berufen und in der Stadt zu halten, wird die Zukunft erweisen.

## Frauenförderung im Rahmen der Hochschulsonderprogramme des Bundes und der Länder

Dr. Marianne Kriszio

Seit Mitte der 1980er Jahre gibt es Hochschulsonderprogramme (HSP). Im HSP II von 1990 waren offiziell 17,5 % der Mittel für Frauenförderung vorgesehen, für frauenfördernde Maßnahmen im engeren Sinne (Wiedereinstiegsstipendien, Kontaktstipendien und Werkverträge) aber nur 5,3 %. Zielgruppe waren damals Frauen mit Kindern, die ihre akademische Karriere unterbrochen hatten. In Berlin erfolgte keine zentrale Verteilung dieser Mittel auf Landesebene, die Gelder aus dem HSP II wurden den einzelnen Hochschulen direkt zugewiesen. Die damalige Wissenschaftssenatorin hat die Hochschulen im November 1990 angewiesen, 18 % der Mittel direkt zur Frauenförderung zu verwenden. Auf Bundesebene sollte dieser Prozentsatz dadurch erreicht werden, dass Frauen in den überregionalen Promotions- und Habilitationsstipendienprogrammen stärker als bisher berücksichtigt werden. Die Realisierung des vorgegebenen Anteils für Frauen bereitete in den ersten Jahren auch an vielen Berliner Hochschulen Schwierigkeiten. In manchen Fällen wurden die Frauenbeauftragten zunächst aus HSP-Mitteln finanziert. An der FU wurden Promotions- und Habilitationsstipendien an Frauen (mit und ohne Kindern) vergeben. An der TU wurden 7 Innovationsprofessuren eingerichtet, darunter eine Frauenforschungsprofessur. An den Fachhochschulen wurden die Mittel für unterschiedliche Maßnahmen wie Werkverträge, Workshops, Ringvorlesungen etc., an der FHW ab 1993 auch für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Frauenforschung verwendet.

Das HSP II trat am 2.10.1990 in Kraft, galt aber nur für Westberlin, das Hochschülerneuerungsprogramm (HEP) für die neuen Bundesländer und Ostberlin enthielt kein Frauenprogramm. Erst seit dem HSP III (1996-2000) partizipieren alle Berliner Hochschulen an den Maßnahmen zur Frauenförderung. Der entsprechende Teil des Programms betrug bundesweit 5,5 %, außerdem sollten bei allen „personenbezogenen Maßnahmen“ Frauen so berücksichtigt werden, dass insgesamt 20 % der Mittel zur Förderung von Frauen verausgabt wurden. Die Mittel zur Frauenförderung im engeren Sinne wurden diesmal in Berlin zweckgebunden an die einzelnen Hochschulen verteilt, insgesamt 11,7 Mio. DM für 5 Jahre. Im Unterschied zum HSP II gab es keine Verpflichtung der Hochschulen auf einen Gesamtanteil von 20 %, sondern die Wissenschaftsverwaltung sah eine ex-post-Kontrolle durch Berichtspflicht und Mitzeichnungsrecht der Frauenbeauftragten vor.

An der FU und der HU wurden aus dem HSP III Promotions- und Habilitationsstipendien sowie Gastprofessuren vergeben. An der TU wurden die Gelder zur Anschubfinanzierung für die Besetzung regulärer Haushaltsstellen mit Frauen und für eine zweijährige Gastprofessur für Gender Planning verwendet, im letzten Jahr wurde aus den Restmitteln ein Programm von 12 Gastprofessuren sowie Promotions- und Habilitationsabschlusstipendien finanziert. An den künstlerischen Hochschulen wurden Gastprofessuren bzw. Gastdozenturen vergeben, wobei die Gelder zum Teil nur für halbe Stellen reichten. An den Fachhochschulen gab es Frauenforschungsprofessuren, Gastdozenturen, Promotionsprogramme für Fachhochschulabsolventinnen, Lehraufträge für Frauen aus der Praxis, Projekte zur Gewinn einschlägiger Erfahrungen für Praktikerinnen mit der Berufsperspektive Fachhochschulprofessorin sowie Projekte zur Gewinnung und Förderung von Studentinnen in

ingenieurwissenschaftlichen Fächern. In einzelnen Fällen gelang es auch, im Rahmen der übrigen Programme – Studienreform, Lehrevaluation, studentische Tutorienprogramme und Multimedia, Förderung der europäischen Zusammenarbeit – Mittel gezielt für Frauenförderung zu verwenden. In der Regel wurde hier die Vorgabe eines entsprechenden strukturellen Anteils aber überhaupt nicht beachtet. Natürlich wurden für die einzelnen Maßnahmen auch Frauen eingestellt.

Insgesamt wurde in Berlin ein Frauenanteil von offiziell 29,2 % bei allen aus dem HSP III finanzierten Stellen und Beschäftigungspositionen erreicht (einschließlich stud. Tutorien); ohne die besonderen Maßnahmen zur Frauenförderung waren es 22,8 %. Dies ist allerdings nicht als effektiver Beitrag zur Frauenförderung zu betrachten, denn die übrigen Programmpunkte beziehen sich mehrheitlich auf andere Maßnahmen als die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Im Nachfolgeprogramm HWP (2001-2003) gibt es 6 verschiedene Fachprogramme, darunter das „Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“, und die Vorgabe, dass 40 % der Personalmittel der anderen Programme für Frauen zu verwenden sind. Die Umsetzung des Fachprogramms in Berlin verzögerte sich, da das Land Schwierigkeiten hatte, den erforderlichen Landesanteil bereit zu stellen. Erst im November 2000 wurde das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ verabschiedet. Durch die Integration des bisherigen (auf 2 Millionen DM gekürzten) Förderprogramms Frauenforschung und die Verpflichtung der Hochschulen zur Kofinanzierung der Maßnahmen in ihrem Bereich im Umfang von 25 % gelang es schließlich, ein Programm im Umfang von 6 Mio. DM pro Jahr zu konzipieren. 2 Mio. werden zentral als Stipendienprogramm für Frauen- und

Geschlechterforschung und zur Frauenförderung in Naturwissenschaften und Technik vergeben, insbesondere zur Fertigstellung von Promotionen und Habilitationen. 4 Mio. werden über die Hochschulen verteilt, wobei die einzelnen Maßnahmen im Unterschied zu früher diesmal zuvor von einer zentralen Auswahlkommission genehmigt werden müssen, doch werden wie bereits im HSP III auf die spezifischen Belange der Hochschulen ausgerichtete Konzepte gefördert. Das Spektrum der Vorhaben ist ähnlich breit; hinzugekommen sind für habilitierte Frauen neben Gastprofessuren die Einrichtung von C 2-Stellen an FU und HU.

In der Vergangenheit ist gelegentlich kritisiert worden, dass Sonderprogramme für Frauen mit der Gefahr verbunden sein können, qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen auf diese Programme umzulenken. Solche Fälle gibt es in der Praxis. Trotzdem ist es offensichtlich, dass die Summe qualifizierter Frauen sich dank der Sonderprogramme sichtbar erhöht hat. Solange Frauen in vielen Bereichen der Hochschulen so unterrepräsentiert sind wie bisher, sind ergänzende Sonderprogramme zur Frauenförderung weiterhin unverzichtbar.

## Neue Instrumente der Hochschulsteuerung – neue Chancen für die Chancengleichheit

Heidi Degethoff de Campos  
und Mechthild Koreuber

Gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen (Wiedervereinigung, Globalisierung), insbesondere aber die nicht zuletzt daraus resultierende Finanzkrise des Bundes und der Länder haben dazu geführt, dass die Hochschulen einer kritischen Prüfung ihrer Strukturen und ihrer Verwendung staatlichen Mittel unterzogen wurden. Das Verhältnis von investiertem Geld zu Erfolgen in Forschung und Lehre, so die Sprachregelung, war zu untersuchen und neu zu bestimmen. Das deutsche Hochschulsystem wurde als antiquiert, marode, zu teuer, ineffizient, m. a. W. zu reformieren sei.

Im Zentrum der Reformansätze standen von Beginn an die Autonomie der Hochschulen und ihrer Haushalte, ihre Leistungen und deren Überprüfbarkeit, eine daran zu orientierende Ausstattung sowie die Abkehr von den als schwerfällig und zeitaufwendig geltenden Entscheidungsprozessen der selbstverwalteten Gruppenuniversität. Instrumente zur Modernisierung wurden ersonnen, die beinahe ausnahmslos der Betriebswirtschaftslehre entlehnt waren und ohne lange Prüfung als neue Heilsbringer galten. Stichworte waren in diesem Zusammenhang insbesondere Globalhaushalt, leistungsorientierte Mittelzuweisung, Evaluation, Kontraktmanagement, Qualitätssicherung und Leitbildentwicklung. Nicht in den Blick geriet zunächst die Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, handelte es sich doch erklärtermaßen um

Strukturreformen, die in ihren Auswirkungen für Frauen und Männer gleich sein würden.

Frauenförderung wurde seinerzeit als Zusatzaufgabe begriffen, die auch zusätzlich zu finanzieren war. Hier einen Umdenkungsprozess in die Wege geleitet zu haben und die Herstellung der Chancengleichheit als Aufgabe der Hochschulen resp. Fortschritte in diesem Bereich als Leistung im Rahmen der Finanzzuweisung im HRG von 1998 festgeschrieben zu haben, ist insbesondere den Landes- und Bundeskonferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen zu verdanken.

Das Land Berlin gab im Rahmen des Haushaltsstrukturgesetzes 1997 über 60 Paragraphen des Berliner Hochschulgesetzes zu Erprobung frei, um den Hochschulen die Schaffung einer strafferen Organisationsstruktur mit starken Leitungsebenen zu ermöglichen. Aufgrund der Intervention der LaKoF und ihrer BündnispartnerInnen wurde der § 59 Frauenbeauftragte des BerHfG nicht zum Experimentieren freigegeben, so wie ursprünglich vorgesehen. Zugleich erfolgte die Finanzierung der Hochschulen per Vertrag, in dem das Land der jeweiligen Hochschule eine gewisse Summe als Globalhaushalt garantierte und dafür die Erfüllung einer Reihe von Zielvorgaben verlangte. Die LaKoF erreichte nach großen Anstrengungen und in Kooperation mit der Senatsverwaltung für Frauen die Aufnahme eines entsprechenden Spiegelstrichs in der Präambel des Vertrages, damit die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu diesen Aufgaben zählte.

In einem zweiten Schritt mussten die Frauenbeauftragten neue Strategien und Instrumente entwickeln, um diesem Reformprozeß zu begegnen und ihn im Sinne der Chancengleichheit nutzbar zu machen. Es stellte sich bald heraus, dass die formalen Rechte zwar notwendig, aber bei weitem nicht hinreichend waren, denn das Aufgabenspektrum der Frauenbeauftragten hatte sich nicht nur teilweise verlagert, es war auch um einiges breiter geworden. Eine Stärkung der Autonomie der Hochschulen im oben beschriebenen Sinne zog eine Veränderung der Entscheidungsstrukturen nach sich wie etwa die Entmachtung der Gremien der akademischen Selbstverwaltung zugunsten der Stärkung der jeweiligen Leitungsebene (Präsidium, Dekanat).

Mit dieser Veränderung des bisherigen Strukturgefüges entfällt ein zentrales Aktionsfeld für die Frauenpolitik: Frauenpolitische Interventions- und Gestaltungsmöglichkeiten waren in den Hochschulen bisher an die Existenz der Gremien gebunden. Dort konnte eine öffentliche Diskussion geführt, dort konnten Bündnispartner gefunden, dort konnten hochschulpolitische Entscheidungen in ihren Auswirkungen auf die Situation von Frauen transparent gemacht werden. Es galt also, innerhalb neuer Strukturen die Mitwirkungs-, Beanstandungs- und Kontrollrechte der Frauenbeauftragten nicht nur zu sichern, sondern auszubauen, um an Entscheidungen beteiligt und nicht erst im Nachhinein davon informiert zu werden. Mit der Novellierung des § 59 BerlHG im Juli 1999 ist dies in Teilen erreicht worden.

Mit den Ergänzungsverträgen zu den Hochschulverträgen 1999 ist es der LaKoF gelungen, einen Paragraphen „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ zu verankern, in dem die Hochschulen verpflichtet werden, im Rahmen von Zielvereinbarungen den Anteil von Frauen auf Professuren und

Qualifikationsstellen zu erhöhen, mehr Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Gastprofessuren und Lehraufträgen zu berücksichtigen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verstärken. In der Neuauflage der Verträge für die Jahre 2003 bis 2005 wurde der Paragraph erneut aufgenommen und die Hochschulen verpflichtet die bestehenden, Defizite aus den vorhergehenden Vertrag abzarbeiten. Auch die Leistungen im Bereich Chancengleichheit unterliegen der Berichtspflicht und ziehen bei Nichterfüllung entsprechende Abzüge nach sich.

Im Rahmen der künftigen Hochschulverträge ist ein System der leistungsorientierten Mittelzuweisung vorgesehen, mit dem die Hochschulen, je nach Profil entweder Geld bekommen oder verlieren können. Mit einem Volumen von zunächst 6 % (2003 10 % und 2004 und 2005 je 15 %), das den Globalhaushalten entzogen wurde, treten die Hochschulen ab dem Jahr 2002 in den Wettbewerb um die besten Leistungen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages. Mit einem Anteil von nur 5 % am Gesamtvolumen ist der Gleichstellungsparameter zwar unterausgestattet und als echter materieller Leistungsanreiz noch ausbaufähig, dennoch ist der Tatbestand, Bemühungen um die Herstellung der Chancengleichheit für die Hochschulen attraktiv zu machen und zu belohnen ein strukturpolitischer Erfolg für die LaKoF. Es ist darüber hinaus in letzter Minute gelungen, in die ursprünglich zugrunde gelegten Bestandsdaten (Professorinnen, promovierte Frauen, Absolventinnen) eine echte Dynamisierung in Gestalt des Kriteriums „Anteil von Frauen an Neuberufungen“ zu integrieren, das sich als ein echter Anreiz entwickeln kann und die Erhöhung des Professorinnenanteils wirksam befördern wird.

Hochschulintern verfügen inzwischen die meisten Hochschulen über Anreizsysteme, die Erhöhung des Frauenanteils belohnen sollen. An dieser Stelle kann der Abschluss von Zielvereinbarungen als flankierende Maßnahme überaus wirksam sein, weil sich mit diesem Instrument, das Vertragscharakter hat und für einen bestimmten Zeitraum bestimmte Vorgaben festlegt, bei Nichterfüllung eine Vertragsstrafe festlegen lässt. Andererseits werden mit diesem Instrument auch Förderungen im qualitativen Bereich wie etwa der Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung oder die Einbeziehung des Aspekts Gleichstellung Umsetzung in die leistungsorientierter Mittelvergabe der Fachbereiche

Als Fazit lässt sich ziehen: Die Kritik an der Hochschulreform im Sinne einer rein organisatorischen Modernisierung und Verbetriebswirtschaftlichung ist berechtigt und wird auch von den Frauenbeauftragten geteilt. Doch mit den o.g. Instrumenten ist es gelungen, Frauenförderung aus dem rein personellen Bereich resp. der Kompensation von Benachteiligungen für Frauen herauszuführen und die Herstellung der Chancengleichheit zu einer strukturellen Maßnahme zu machen. Das wird mittel- bis langfristige Effekte für den Anteil von Frauen in den Hochschulen haben wird, insbesondere aber die inhaltlichen und organisatorischen Bereiche verändern.

## Leistungsorientierte Mittelverteilung als Instrument zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen in Hochschulen

Dr. Josef Lange  
Sekretär in der Senatsverwaltung für  
Wirtschaft, Forschung und Kultur  
Berlin

Hochschulen, Wissenschaft und Gesellschaft können es sich bei der Gestaltung der Zukunft nicht leisten, auf die Intelligenz der Hälfte der Bevölkerung zu verzichten. Deshalb ist die Erfüllung des Auftrags zur Gleichstellung von Frauen und Männern nicht nur die Erfüllung des Auftrags des Grundgesetzes oder des Hochschulrahmengesetzes oder von Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder, sondern vor allem notwendig zur Gestaltung der Zukunft der Menschen und unseres Landes.

Die erste Stellungnahme der Vereinigung der Hochschulen, der damals noch „Westdeutschen Rektorenkonferenz“, heute Hochschulrektorenkonferenz, „Zur Förderung von Frauen in den Hochschulen“ vom 25.7.1990 wird eingeleitet mit dem Satz: „Die gegenwärtige Situation der Frauen in den Hochschulen ist gekennzeichnet durch eine unzureichende Beteiligung, die sich innerhalb der Qualifikationspyramide mit jeder weiteren Stufe verschlechtert.“ (HRK: Arbeitsbericht 1990, Bonn 1991, S. 51).

Das Hochschulsonderprogramm II, das Hochschulenerneuerungsprogramm für die Hochschulen der neuen Länder und das Hochschulsonderprogramm III haben wesentliche Beiträge zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, besonders in den Hochschulen geleistet. Gleiches gilt für das Nachfolgeprogramm HWP, das eine gewichtige Komponente in der Frauenförderung hat.

Diese Hochschulsonderprogramme boten und bieten Anreize durch die Bereitstellung zusätzlicher Mittel für die Förderung von Frauen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Mittel stammen vom Bund und den jeweiligen Ländern und werden Hochschulen und Forschungseinrichtungen in den meisten Ländern zusätzlich zur Grundausrüstung bereitgestellt.

In Berlin wurden aufgrund der Haushaltslage des Landes bereits während der Laufzeit des HSP III die den Bundesmitteln komplementären Landesmittel den Hochschulen nicht zusätzlich vom Land zur Verfügung gestellt. Vielmehr mussten die Hochschulen aus ihren Globalhaushalten die Kofinanzierung ohne Aufstockung ihrer Grundausrüstung erbringen.

Wie aber lässt sich die Förderung von Frauen sichern, wenn dazu keine zusätzlichen Mittel zur Verfügung gestellt werden oder werden können?

Die Hochschulen nicht nur in Deutschland befinden sich im Wettbewerb um Reputation, d. h. Anerkennung in der Wissenschaft, die sich vorrangig aus Forschungsleistungen, dokumentiert in Publikationen oder Patenten herleitet. Wettbewerb herrscht um die

besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, insbesondere in den nächsten Jahren, wenn aus Altersgründen rund die Hälfte aller Professorinnen und Professoren ausscheidet. Wettbewerb herrscht deshalb auch um den besten wissenschaftlichen Nachwuchs und um die besten Studierenden, wie sich insbesondere in den Ingenieur-, aber auch manchen Naturwissenschaften seit Anfang der 1990er Jahre zeigt. Wettbewerb herrscht selbstverständlich um Forschungsmittel bei den Forschungsförderungsorganisationen, aber schließlich auch um Mittel der Grundausrüstung, d. h. der Länder.

Deshalb wurde bereits Mitte der 1990er Jahre in der Hochschulpolitik die Forderung erhoben, Mittel des Landes leistungs- und belastungsorientiert formelgebunden zur Verfügung zu stellen (HRK: Zur Finanzierung der Hochschulen, in: HRK: Arbeitsbericht 1996, Bonn 1997, S. 81 - 131, 126 f.).

Im HRG vom 20.8.1998 heißt es in § 5: „Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen“. Damit wird die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu einer Komponente leistungsorientierter Mittelverteilung. Anreize werden damit auch in der Grundausrüstung gesetzt.

In Berlin ist es wegen Auseinandersetzungen in der bis 16.6.2001 regierenden Koalition nicht gelungen, gemäß den Vorgaben von § 72 Abs. 1 Satz 6 HRG das neue HRG in Landesrecht umzusetzen.

Deshalb hat die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur mit den Hochschulen in den Hochschulverträgen für die Jahre 2003 bis 2005 die Einführung einer leistungsorientierten Mittelverteilung vereinbart.

Nach den am 12.06.2001 im Senat beschlossenen Verträgen werden von den um Sondertatbestände bereinigten konsumtiven Zuschüssen an die Vertragshochschulen 6 % im Jahr 2002, 10 % im Jahr 2003 und jeweils 15 % in den Jahren 2004 und 2005 nach Leistungskriterien zugewiesen. Eine Kappung der Verluste findet im Jahr 2002 bei 3 %, in den Folgejahren bei 5 % der von der Hochschule eingebrachten Verteilungsmasse statt. An Universitäten und Fachhochschulen werden jeweils experimentelle und nicht-experimentelle Fächergruppen gebildet. Die Mittelverteilung erfolgt fächergruppenbezogen. An Universitäten entfallen auf Lehre und Forschung/Nachwuchsförderung jeweils 47,5 %, auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags 5 %. An den Fachhochschulen lauten die Relationen 80 % Lehre, 15 % Forschung/Nachwuchsförderung und 5 % Gleichstellung.

Für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags gelten unterschiedliche Parameter: an Universitäten entfallen von den „Gleichstellungsmitteln“ 20 % auf die Anzahl der Professorinnen an der Gesamtzahl der besetzten Professuren, 40 % auf die Anzahl der Professorinnen an der Gesamtzahl der in den letzten zwei Jahren besetzten Professuren, 20 % auf die Zahl der Promotionen von Frauen an der Gesamtzahl der Promotionen sowie 20 % auf die Zahl der Absolventinnen an der Gesamtzahl der Abschlüsse.

An den Fachhochschulen lauten die entsprechenden Parameter: 20 % entsprechend der Anzahl der Professorinnen an der Gesamtzahl der besetzten Professuren, 40 % nach der Anzahl der Professorinnen an der Gesamtzahl der in den letzten zwei Jahren besetzten Professuren sowie 40 % nach der Zahl der Absolventinnen an der Gesamtzahl der Abschlüsse.

Mit den steigenden Anteilen der leistungsorientierten Zuweisung von Mitteln kommt auch der Erfüllung es Gleichstellungsauftrags wachsende Bedeutung zu. Die Dynamik wird darüber hinaus durch die Komponente Anzahl der Professorinnen an der Zahl der in den letzten zwei Jahren besetzten Professuren verstärkt. Diese Komponente geht auf eine Verhandlung zwischen Repräsentantinnen der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten und der Senatsverwaltung zurück.

Gleichstellungspolitik als Managementaufgabe liegt nicht nur im Interesse der noch immer unterrepräsentierten Wissenschaftlerinnen, sondern auch im Interesse der Hochschulen, die es sich nicht länger leisten können, auf das wissenschaftliche Potential von Frauen zu verzichten.

# Freie Universität Berlin

Mechthild Koreuber

Mit der Änderung des Hochschulrahmengesetzes im Jahre 1985 und der daraus folgenden Verankerung der Wahl von Frauenbeauftragten an den Berliner Hochschulen 1986 im Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) war der gesetzliche Rahmen für eine weitreichende Erneuerung der Frauenpolitik an den Hochschulen geschaffen. An der Freien Universität (FU) gab es seit dieser Zeit an einigen Fachbereichen ehrenamtlich tätige Frauenbeauftragte. Doch erst mit der Novellierung des BerlHGs im Jahre 1990 wurde die erste hauptberufliche Frauenbeauftragte der FU gewählt, seit 1991 sind an sämtlichen Fachbereichen nebenberufliche Frauenbeauftragte im Amt.

Getragen von einer aus der Frauenbewegung der 80er Jahre resultierenden Politikverständnis standen Bestrebungen zur Vernetzung der hochschulpolitisch aktiven Frauen am Anfang der Arbeit der Frauenbeauftragten. Die Konstituierung des Plenums der nebenberuflichen Frauenbeauftragten an der FU, die Zusammenarbeit mit der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung, den Personalvertretungen, den autonomen Frauen- und Lesbenreferaten des Allgemeinen Studierendenenausschusses und die Einrichtung von themenspezifischen Arbeitsgruppen wie etwa der AG gegen sexuelle Belästigung oder der AG

Hochschulsekretärinnen verbanden Frauen der verschiedensten Fächer, politischen Umfelder und Statusgruppen miteinander.

Eine der ersten Maßnahmen zur institutionellen Frauenförderung war die Diskussion, Konzeptionierung und politische Durchsetzung der Frauenförderrichtlinien (FFR) an der Freien Universität. Dieser Prozeß, der mit der Etablierung einer AG Frauenförderrichtlinien im Mai 1991 begann, wurde von einer breiten Basis begleitet und endete mit der Bestätigung der FFR durch die Senatsverwaltung für Wissenschaft und Forschung am 16. März 1993. Weitere wichtige Etappen waren die Erstellung von Frauenförderplänen an den Fachbereichen und die Entwicklung und Umsetzung des Anreizsystems, einem Modell zur leistungsorientierten Mittelvergabe im Bereich Gleichstellung.

Neben diesen elementaren Instrumenten der Frauenförderung etablierten sich erfolgreich fortlaufende Programme wie das 1997 ins Leben gerufene Rhoda-Erdmann-Programm, ein Weiterbildungsprogramm für Wissenschaftlerinnen, oder seit 1995 die Vergabe des Margherita-von-Brentano-Preises. Seit 1994 finden jährlich Universitätsfrauentage statt, häufig verbunden mit themengebundenen Ausstellungen und Diskussionsrunden. Aus

Anlass des 50jährigen Jubiläums der FU wurde unter dem Titel „selbstbewußt und frei — 50 Jahre Frauen an der Freien Universität“ eine eigene Ausstellung konzipiert.

Einen besonderen Stellenwert nahm in den Jahren 1994 und 1995 die wissenschaftliche Bestandsaufnahme der Situation von Frauen an der FU ein. Finanziert aus Mitteln des HSP II konnte die zentrale Frauenbeauftragte die Reihe „Innenansichten“ herausgeben, die darauf abzielte, Problemstellungen von Frauen in allen Bereichen der Universität zu analysieren und adäquate Maßnahmen zu konzipieren. Die Bandbreite der Themen ging von der Untersuchung von Diskriminierungsmechanismen von Frauen in Prüfungssituationen über statistische Erhebungen bis hin zur ersten Evaluation von Frauenfördermaßnahmen an der FU.

Die Verbindung von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung entwickelte sich in den vergangenen zwei Jahren zu einem wichtigen Schwerpunkt. Colloquien unter dem Titel „Lust an Differenzen“ zu Themen wie Genderstudies, Gender Mainstreaming oder Möglichkeiten und Grenzen der Frauenförderung wurden von der zentralen Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit der zuständigen Vizepräsidentin und der

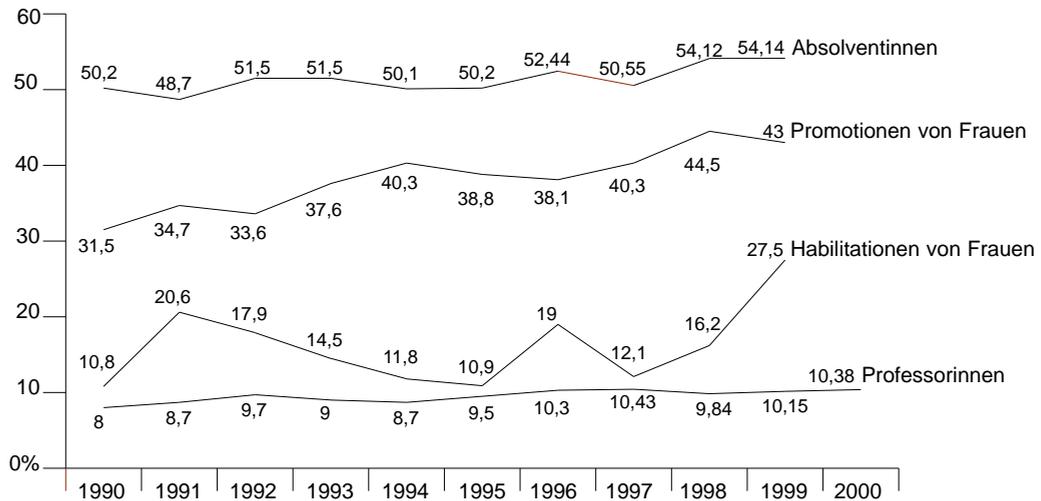
Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung organisiert. Sie lieferten Impulse für die gemeinsame Konzeption des Aufbaustudiengangs „Gender-Kompetenzen“. Der 1993 eingeführte, inzwischen dreimal im Jahr erscheinende „Wissenschaftlerinnenrundbrief“ erweiterte auf zwanzig Seiten sein Themenspektrum von Informationen zur Frauenförderung bis zu Beiträgen aus der Geschlechterforschung und erhielt ein professionelles Antlitz.

In den letzten Jahren konzentrierte sich die Arbeit der Frauenbeauftragten insbesondere auf die Verankerung gleichstellungspolitischer Ziele in den Reformmaßnahmen der FU, wie beispielsweise in der Strukturplanung, der Leitbilddebatte, den Zielvereinbarungen oder der leistungsinternen Mittelvergabe. In der Strukturplanung der FU konnten Genderprofessuren verankert und die Mittel für das Anreizsystem erhöht werden. Im Leitbild der FU wird neben den Schwerpunkten Lehre und Forschung die Gleichstellung von Männern und Frauen verankert. Das hatte konkrete Auswirkungen auf die Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen; es wurden diverse Frauenförderungs- und Geschlechterforschungsprojekte initiiert. Die Leistungskriterien der internen Mittelvergabe enthalten nicht nur den Bereich Gleichstellung, sondern werden in ihren

Berechnungsmodellen den fachspezifischen Problemen etwa in den Bereichen Neubeförderungen oder Habilitationen gerecht werden.

Die interne Mittelvergabe eines Fachbereiches wird ebenfalls die Gleichstellung als einen Leistungskomplex integrieren.

Qualifikation von Frauen und Professorinnen an der Freien Universität



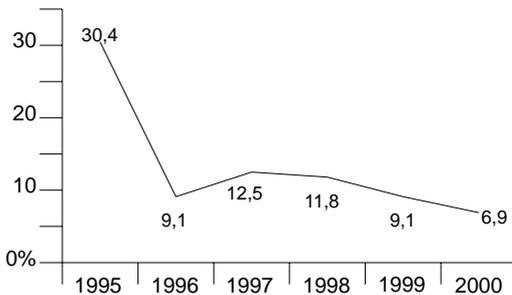
Quelle: Präsidialamt der FU, eigene Berechnungen, Stand Mai 2001

Die Frauenfördermaßnahmen des letzten Jahrzehnts können als Erfolg gewertet werden. Wie das Diagramm zeigt, liegt die Absolventinnenanzahl bei über 50 % im Jahr 2000 und bei den Promotionen und Habilitationen von Frauen kann ein beständiger Anstieg verzeichnet werden. Trotz dieses Erfolges zeigt die Statistik ebenfalls, daß der Schritt zur weiteren akademischen Qualifizierung nach der Beendigung des Studiums für Frauen immer noch schwerer zu sein scheint als für ihre männlichen Kommilitonen. Der prozentuale Anteil von Frauen an den Professuren der Freien Universität lag in den letzten Jahren bei kontinuierlichen 10 %. Im bundesweiten Durchschnitt liegt die FU damit im mittleren Bereich. In den nächsten Jahren werden über 50 % der Professuren neu zu besetzen sein.

Der Generationswechsel kann eine Chance sein, den Frauenanteil zu erhöhen, doch ein Blick auf die bisherige Berufungsbilanz mit 6,9 % Frauen im Jahr 2000 ist ernüchternd.

Die Arbeit der Frauenbeauftragten wird sich in den nächsten Jahren darauf konzentrieren, hier eine Tendenzwende zu erreichen. Dazu gehört auch die Entwicklung und Durchsetzung neuer Modelle der Frauenförderung wie etwa, in Umsetzung der Kuratoriumsempfehlung, ein Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen einzurichten oder die Umsetzung des Gender Mainstreaming.

Berufungen von Frauen an der FU  
zwischen 1995 und 2000



Quelle: Präsidialamt der FU, eigene Berechnungen, Stand Mai 2001  
1990, 1994 und 2000 wurden zwei, 1993, 1995 und 1998 jeweils eine Berufung nicht einberechnet, da diese Frauenforschungsprofessuren waren.

## Humboldt-Universität zu Berlin

Dr. Marianne Kriszio

Die Entwicklung der Situation von Frauen an der Humboldt-Universität (HU) war im letzten Jahrzehnt widersprüchlich und ist nicht ohne die Umstrukturierungen nach der Wende zu verstehen, die unter dem Stichwort „personelle Erneuerung“ erfolgten. Während an den Westberliner Hochschulen vor dem Hintergrund ausgeprägter Unterrepräsentation langsamere oder schnellere Erfolge zu verzeichnen waren, ging es an der HU Anfang der 1990er Jahre eher darum, ein Zurückdrängen der Frauen in den neuen Strukturen zu verhindern. Dies hat die Arbeit der Frauenbeauftragten zu dieser Zeit bestimmt, während heute die Aufgaben denen an anderen Hochschulen entsprechen. Die Frauenförderrichtlinien der HU wurden 1994 verabschiedet.

Die Humboldt-Universität (HU) gehörte bis 1990 zum Hochschulsystem der DDR. Damals waren 16 % der HochschullehrerInnen Frauen (11 % der Professuren, 22,5 % der Dozenturen). Nach der Wende wurden alle Professuren neu ausgeschrieben. In dieser Situation hätte es die Chance gegeben, die Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen zu korrigieren. Doch unter den Vorschlägen für die Besetzung der ersten 50 Eckprofessuren befanden sich im Sommer 1991 nur zwei Frauen.

Die Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität, die im Mai 1990 gewählt worden war, protestierte mit Unterstützung der neu konstituierten Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an den Berliner Hochschulen öffentlichkeitswirksam gegen diesen Skandal und erzielte eine stärkere Beteiligung von Frauen an den Verfahren. In den folgenden Jahren lag der Frauenanteil bei den Professuren zwischen 12,5 und 13,5 % und erreichte im vergangenen Jahr 14 %. Dabei spiegelten sich die unterschiedlichen Verhältnisse an ost- und westdeutschen Hochschulen wieder: Unter den Neuberufenen aus den neuen Bundesländern waren 1996 18 % Frauen, unter denen, die aus dem Westen kamen, nur 9,2 %.

Im Jahr 1996 wurde im nicht-medizinischen Bereich ein Einstellungsstopp verfügt, in den folgenden Jahren gab es nur einen „Einstellungskorridor“. Von Anfang 1996 bis Mai 2001 erfolgten nur 42 Neuberufungen, darunter 5 Frauen (11,9 %). Wenn nicht in zwei Fällen die Einsprüche der Frauenbeauftragten beachtet und Frauen von hinteren Plätzen berufen worden wären, sähe die Bilanz noch schlechter aus. Damit liegt der Anteil von Frauen bei den Neuberufungen noch unter dem Gesamtanteil von Frauen an Professuren von derzeit 14 %.

Im Mittelbau waren Frauen vor der Wende mit 45,4 % bei den befristeten und 48,4 % bei den unbefristeten Assistentenstellen sehr gut vertreten. Die Mehrzahl der Beschäftigten hatte unbefristete Stellen inne. In der neuen Personalstruktur waren unbefristete Stellen nur noch als Ausnahme vorgesehen (maximal 20 %). Die bisherigen MitarbeiterInnen wurden in die Kategorien der neuen Personalstruktur übergeleitet oder erhielten eine befristete Weiterbeschäftigung bis längstens 1998.

Entgegen den damaligen Befürchtungen ist es weitgehend gelungen zu verhindern, dass Frauen bei diesen Entscheidungen schlechter behandelt wurden als Männer. Hieraus erklärt sich, dass an der HU relativ viele Frauen auf unbefristeten Mittelbaustellen beschäftigt sind als auf befristeten Nachwuchsstellen, denn bei den unbefristeten Stellen handelt es sich häufig um übergeleitetes Personal.

#### Frauen an der Humboldt-Universität (ohne Medizin)

Stellen im wissenschaftlichen Bereich	1996			2000		
	gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%
Professorinnen	435	55	12,6	371	52	14,0
darunter C4	246	19	7,7	230	20	8,7
darunter C3	189	36	19,0	141	32	22,7
C2-Stellen	78	15	19,2	30	5	16,7
Wissenschaftliche Assistentinnen C1	241	94	39,0	182	63	34,6
Befristete Qualifikationsstellen (BAT II a)	458	159	34,7	492	204	41,5
Unbefristete Stellen im Mittelbau	436	212	48,6	455	212	46,0
Wiss. Personal gesamt (Landeshauptstadt)	1733	580	33,5	1543	443	35,2
Wiss. Personal in Drittmittelprojekten	334	104	31,1	444	149	33,6
Stud. Hilfskräfte (Landeshaushalt)	628	342	54,5	1072	591	55,1
Stud. Hilfskräfte (Drittmittel)	161	76	47,2	289	157	54,3
Studierende	31216	17311	55,5	36026	20837	57,

Quelle: HUB, Berechnungen: Dr. Marianne Kriszto

Die Personalstatistik zu den befristeten Nachwuchsstellen ist an der HU schwieriger zu interpretieren als an anderen Berliner Universitäten, da sich zum Beispiel in der Kategorie der BAT IIa-Stellen und der C1-Stellen sowohl Übergeleitete wie Neueinstellungen finden. Bei den Überleitungsfällen, die zunächst Angestelltenverträge erhielten, entsprachen die Frauenanteile etwa den früheren Proportionen, während bei den Neueinstellungen als Beamte anfangs überwiegend junge Männer eingestellt wurden.

1993 betrug der Frauenanteil bei den C1-Stellen im Beamtenverhältnis nur 21,6 %, aber bei den Angestellten 38,6 %, ein Jahr später nach Abschluss aller Überleitungsverfahren sogar 45 %. Inzwischen sind nur noch 35 % aller C1-Stellen Frauen, inklusive der 14 C1-Stellen aus dem Sonderprogramm des Landes Berlin, an dem die HU seit 1997 partizipiert. Bei den befristeten BAT IIa-Stellen (stagnierte) fiel der Frauenanteil zeitweise auf 33 % (1994). Inzwischen ist er wieder auf etwa 42 % gestiegen, die Anteile aus der Zeit vor 1989 sind aber noch nicht wieder erreicht worden.

#### Promotionen und Habilitationen an der Humboldt-Universität zu Berlin

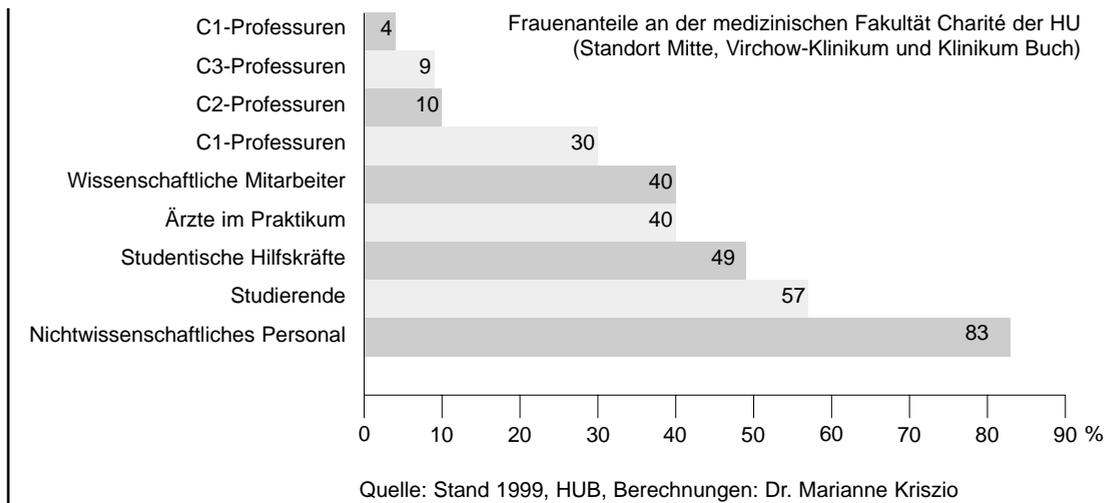
	Promotionen						Habilitationen					
	1993			2000			1993			2000		
	gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%
HU ohne Medizin	161	59	36,6	365	118	32,3	7	1	14,3	40	10	25
Med. Fakultät Charité	249	114	45,8	473	230	48,6	12	2	16,7	25	6	24
HU insgesamt	410	173	42,2	838	348	41,5	19	3	15,8	65	14	24,6

Quelle: HUB, Berechnungen: Dr. Marianne Kriszto

Problematisch ist auch die Entwicklung im Drittmittelbereich, wo inzwischen fast genauso viele WissenschaftlerInnen arbeiten wie auf regulären Nachwuchsstellen BAT IIa. Vor diesem Hintergrund ist es unbefriedigend, dass nur ein Drittel der Stellen mit Frauen besetzt sind.

In der Medizinischen Fakultät Charité lag der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal vor der Überleitung bei 41 %. Insgesamt 14 % der HochschullehrerInnen waren Frauen (11 % der Professuren und 20 % der Dozenturen). Im Zuge

der Erneuerung wurden nur 10 Professorinnen berufen (1994 waren das 10,9 %), darunter 2 auf C4-Stellen. 1995 wurde das Virchow-Klinikum an die HU verlagert. Beide Institute bilden nun eine gemeinsame Fakultät, an der es 1999 nur noch 11 Professorinnen gab (7 %). Die Charité hat im Oktober 2000 ein eigenes Habilitationsstipendienprogramm für Frauen (Rahel-Hirsch-Stipendien) verabschiedet. Inzwischen ist ein Anstieg bei weiblichen Habilitationen zu verzeichnen.



Unter den Studierenden waren im Jahr 2000 57,8 % Frauen. Bei den studentischen Hilfskräften, die aus dem Landeshaushalt finanziert werden, liegt der Wert mit 55,1 % nur geringfügig darunter, auch in den Drittmittelprojekten sind inzwischen mehr als die Hälfte der studentischen Hilfskräfte Frauen. Unter den Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sind Frauen an der HU gut vertreten, auch im höheren Dienst liegt der Anteil bei 50 %. Die HU hat eine eigene Kita und bietet seit 1995 als sogenannte „Abend-Kita“ Betreuungszeiten von 16.00 bis 20.00 Uhr an. Die Kita des Rudolf-Virchow-Klinikums wurde Ende der Neunziger Jahre vom Studentenwerk übernommen.

Positive Entwicklungen gab es im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung. Bereits Ende 1989 wurde das Zentrum für interdisziplinäre

Frauenforschung gegründet, und der neue Stellenplan enthielt 3 Professuren für Frauenforschung, 1995 kamen drei weitere hinzu. Ein eigenständiger Magisterteilstudiengang „gender studies“ wurde 1997 eingeführt und stößt mit heute etwa über 350 Studierenden auf reges Interesse.

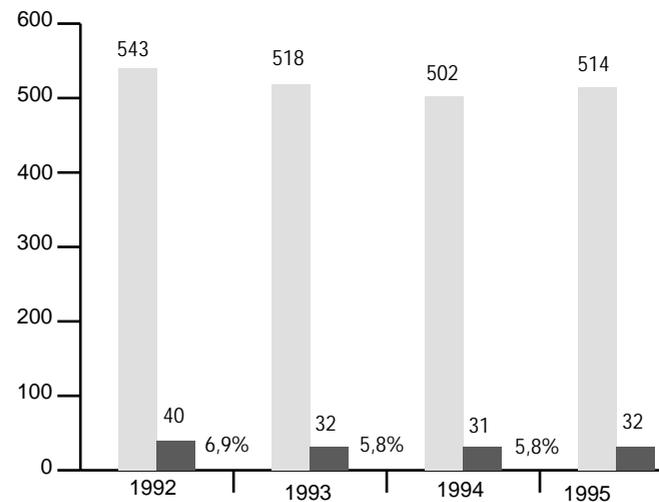
1998 wurde an der HU ein finanzielles Anreizsystem verabschiedet. Nach diesem Modell wird von bestimmten Teilen des Sachmittelhaushalts je nach der Unterrepräsentanz von Frauen bis zu 7 % einbehalten, wobei die verschiedenen Stellenkategorien unterschiedlich gewichtet sind. Die Mittel verbleiben in den jeweiligen Organisationseinheiten und werden zur Förderung von Frauen verwendet. Der Abschluss von Zielvereinbarungen mit den Fakultäten steht noch aus.

## Technische Universität Berlin

Heidi Degethoff de Campos

Technische Universitäten und Frauen — eine auf den ersten Blick unvereinbare Konstruktion. Denn: Vielfach ist nachgewiesen worden, dass Frauen aufgrund ihrer Sozialisation wenig geneigt sind, sich für Berufe im naturwissenschaftlich-technischen Bereich zu entscheiden. Bereits in der Familie, aber auch durch wirksame geschlechtsspezifische Rollendefinitionen in den Schulen wird Mädchen und jungen Frauen das Interesse an technischen Inhalten systematisch abtrainiert. Das heißt, die geringe Zahl von Frauen in Naturwissenschaft und Technik spiegelt nicht biologische Unterschiede, sondern vielmehr die sozialen Konstruktionen von (geschlechtsspezifischen) Fähigkeiten und Qualifikationen wider. Diesen Mechanismus aufzubrechen und den Frauen den ihnen gemäßen Zugang und Anteil zu verschaffen, und zwar in Bezug auf Anzahl, Organisation, Inhalt und Struktur der verschiedenen Studiengänge sowie der Institution selbst ist m. E. die zentrale Aufgabe der Frauenbeauftragten einer solchen Universität. Unter den genannten Bedingungen nimmt es nicht wunder, dass der Anteil von Frauen an der TU, gemessen an dem der anderen Universitäten, noch immer sehr niedrig und darüber hinaus sehr heterogen verteilt ist, auch wenn er in den vergangenen Jahren in allen Bereichen, Status- und Berufsgruppen zum Teil deutlich angestiegen ist.

Für die Professuren bedeutet dies, dass es bis zum Jahr 2000 — vorwiegend in technischen und naturwissenschaftlichen — in 9 von 15 Fachbereichen keine Professorin gab, im FB Erziehungs- und Unterrichtswissenschaften aber knapp 31 % und in den Geisteswissenschaften knapp 14 %, was dem bundesdeutschen Durchschnitt entspricht. Der einzige rein ingenieurwissenschaftliche Fachbereich, der über mit Frauen besetzten Professuren verfügt, ist die Architektur mit ebenfalls knapp 14 %.



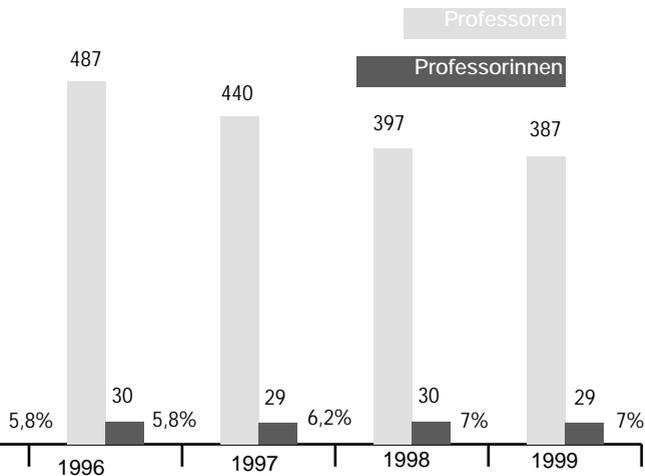
Quelle: TU-Personalstatistik, Statistik der ZFA

### Berufungen an der Technischen Universität

	1996			1997			1998			1999		
	Männer	Frauen	%									
C4	6	0	0	9	0	0	3	0	0	9	1	11,1
C3	3	0	0	2	0	0	2	0	0	3	1	33,3

Quelle: Alle Daten vom April des Jahres, Statistik TUB

### Professuren an der Technischen Universität Berlin



Allerdings ist der Anstieg des Frauenanteils an den Professuren nicht einer tatsächlichen Vermehrung zu verdanken — so waren im Jahr 1991 38 von 593 Professuren (5,4 %) mit Frauen besetzt und im Jahr 2000 33 von 416 (8,6 %) — sondern dem Ausscheiden von Männern aus der TU. Dennoch wurde zum Wintersemester 2000 ein Meilenstein geschafft, die TU hat ihre ersten Professorinnen in ein „hartes“ technisches (Maschinenbau, C4) und ein naturwissenschaftliches (Chemie, C3) Fach berufen; auch in anderer Hinsicht ein gutes Zeichen, denn in fünf von neun Jahren wurde gar keine Frauen ausgewählt. Das Bild innerhalb der Besoldungsstufen entspricht dem bundesdeutschen Durchschnitt: unter 5 % bei den C4-, 15 % bei den C3- und 10 % bei den C2-Professuren.

Im wissenschaftlichen Mittelbau ist die Situation der Frauen zwar besser, aber durchaus nicht gut zu nennen: Der Frauenanteil bei den Habilitationstellen liegt zwar bei ca. 35 %, dies ist aber einem entsprechenden Förderprogramm zu danken, in dem 18 Stellen ausschließlich für Frauen vorgesehen werden. Auf den TU-eigenen Stellen ist dagegen die Zahl der Frauen rückläufig, was auf einen ausgeprägten Verdrängungswettbewerb hindeutet. Unbefriedigend ist auch noch immer der Anteil von Frauen auf Promotionsstellen, der bei den Vollzeitstellen zwar zwischen 1990 und 2000 von 17,3 auf 29,2 % gesteigert werden konnte, bei den Teilzeitstellen jedoch von 1998 bis 1999 um 12 % (von 54,5 auf 42,4 %) erheblich gesunken ist. Generell gestiegen ist auch der Frauenanteil an Promotionen (von 16,2 % im Jahr 1990 auf 25,4 % im vergangenen Jahr) und an Habilitationen, wobei letztere Zahl aufgrund des Einstellungszyklus und dem damit verbundenen Verfahrensweg der Wissenschaftlerinnen aus dem Förderprogramm erheblich schwankt (zwischen 2,5 % und 32,5 %). Diese sind es dann vorwiegend, die sich in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern qualifizieren.

Kontinuierlich gestiegen ist der Frauenanteil bei den Studierenden: von 29,2 % im Wintersemester 1990/91 auf 36,6 % im Wintersemester 2000/01, bei einem Anteil von 42 % bei den Neumatrikulierten. Allerdings ist auch dieser Anstieg nicht auf eine Zunahme der absoluten Zahl zurückzuführen, sondern auf eine Abnahme der Zahl der Männer. In der Rangliste der von

Frauen meist studierten Studiengänge liegen nach wie vor die Erziehungswissenschaften an der Spitze, gefolgt von den Geistes- und Sozialwissenschaften, den so genannten typischen Frauenfächern. Allerdings rangiert seit dem Sommersemester 1999 der Studiengang Landschaftsplanung, ein „weiches“ ingenieurwissenschaftliches Fach, mit 60,5 % Studentinnen auf Rang neun. In den „harten“ Fächern liegt der Studentinnenanteil unter 10 % (Technische Informatik 6 %, Elektrotechnik 6 %, Maschinenbau 8,5 %). Bei den Lehrkräften liegt der Frauenanteil lediglich in den Studiengängen für das Amt der Studienrätin für Berufsschulen unter 50 %, wobei sie dort nur in den naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen erheblich unterrepräsentiert sind. Der Anteil der weiblichen studentischen Hilfskräfte entspricht dem Anteil der Studentinnen (36,5 %).

Der Anteil der Frauen in der Zentralen Universitätsverwaltung liegt seit vielen Jahren über 50 %, wobei besonders erfreulich ist, dass es zu einem Anstieg des Frauenanteils in den oberen Besoldungs- und Vergütungsgruppen kam. Dennoch ist unübersehbar, dass sich die überwiegende Anzahl von Frauen in den mittleren und unteren Besoldungs- und Vergütungsgruppen befindet, in denen sie häufig weit über 50 % erreichen — allerdings ohne jede Aufstiegschance. Dies liegt nicht nur an den Bedingungen in der TU Berlin, sondern auch in der strukturellen Benachteiligung der entsprechenden Tätigkeit durch den Bundes-Angestellten-Tarifvertrag.

Die Situation der weiblichen Auszubildenden entspricht dem Bild der Gesamtsituation: mehrheitlich, etwa zu zwei Dritteln, finden sich Frauen in den Verwaltungsberufen, während sie in den technischen Bereichen nur ca. 20 % stellen.

Zwar bietet die TU auf den ersten Blick in vielen Bereichen nicht unbedingt frauenfreundliches, auf den zweiten Blick allerdings stellt sich die Lage anders dar: So verfügt die TU seit 1980 über eine Arbeitsstelle Sozial-, kultur- und erziehungswissenschaftliche Frauenforschung am FB Erziehungs- und Unterrichtswissenschaften, über ein Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung am FB Kommunikations- und Geschichtswissenschaften (seit 1996), einen Teilstudiengang Gender Planning (seit 1999) und ein Projekt Feministische Umweltforschung (seit 1990). Ein ebenfalls seit Beginn der 1980er Jahre mit großer internationaler Resonanz arbeitender Studienschwerpunkt Feministische Bildung wird im Zuge der Umstrukturierung der TU und der damit verbundenen Abwicklung des Studienganges Sozialpädagogik eingestellt, was sicher nicht der Frauenfreundlichkeit der TU dient.

Neben dem bereits erwähnten C1/C2-Förderprogramm für Frauen in der Wissenschaft bemüht die TU sich seit jüngstem auch um die Gewinnung von Studentinnen für die technisch-naturwissenschaftlichen Fächer, indem sie Schwerpunkte für Schülerinnen während der TU-Info-Tage anbietet und im Rahmen der Schülerinnen&Schüler-Technik-Tage besondere

Angebote für Schülerinnen macht, die ausgesprochen erfolgreich sind, denn die Schülerinnenquote liegt bei knapp 50 %.

Mit der Reorganisation der TU, die mit der Fusion der 15 Fachbereiche zu 8 Fakultäten, einer Verwaltungsreform und der Einführung der Budgetierung zum 1.4.2001 umgesetzt wurde, ist auch die Einführung eines Anreizsystems verbunden, das die Einstellung von Frauen in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, mit einem Bonus von 5 % der Personalmittel eines Jahres belohnt. Bei der Berufung von Frauen auf Professuren gibt es noch einmal 5 % der durchschnittlich an der TU aufgewendeten Sachmittel für den Bereich bzw. das Institut dazu.

Als weitere, allerdings in die Zukunft reichende Instrumente zur Verbesserung der Situation von Frauen an der TU (und nicht nur der Erhöhung ihres Anteils) sind derzeit der Abschluß von Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und die Einführung eines Gender Statement, das die Auswirkungen von Maßnahmen und Entscheidungen auf die Situation von Frauen und Männern einer Prüfung unterzieht, im Gespräch.

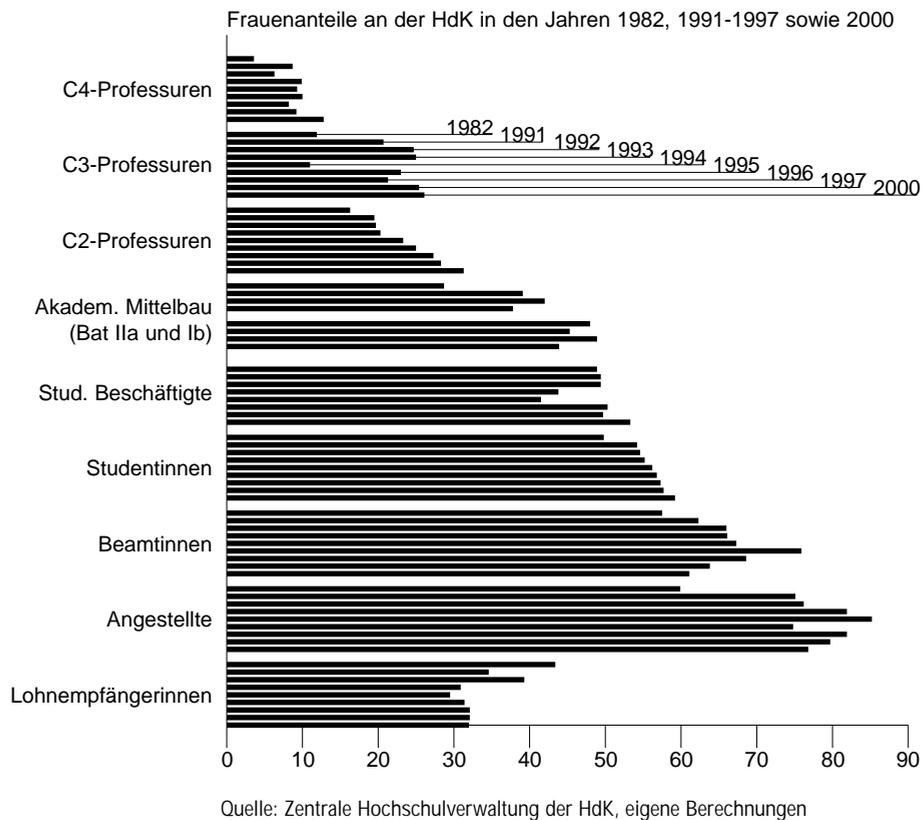
# Hochschule der Künste

Dr. Sigrid Haase

Spots zu 10 Jahren Frauenbeauftragung

## 1. Daten

Nachfolgende Abbildung gibt einen Überblick über die Entwicklung der Frauenanteile an den verschiedenen Statusgruppen der HdK in den Jahren 1982, 1992-1997 sowie 2000.



Im Vergleich zu den anderen Berliner Universitäten ist dieser Befund positiv. Dennoch sollte der Diskriminierung und Privilegierung beim Personalabbau oder -ausbau durch ein geschlechtergerechtes Personalentwicklungskonzept stärker strukturell entgegengewirkt werden. Dabei müssen Strukturen des Kunst- und Kulturbetriebes – wie Marketing, Sponsoring, Nutzungs- und Verwertungsansprüche an kulturellen Produktionen oder die Event-Kultur – insbesondere bei der Besetzung von Professuren – reflektiert werden.

## 2. Die Vorteile eine Frauenbeauftragte zu sein

Seit November 1991 gibt es an der HdK eine hauptberufliche Frauenbeauftragte. In das Amt wurde ich gewählt und übe es seither aus. Im ersten Jahr meiner Amtszeit (1992) „erkannte“ ich die u.g. Vorteile dieses außerordentlichen politischen Wahlamtes.

Die Vorteile, eine Frauenbeauftragte zu sein:

- Frauen fördern, die die Frauenfördermaßnahmen als Früchte der Frauenbewegung ernten und sich dann von ihr distanzieren,
- Nicht in die Verlegenheit kommen, dich durch deine Arbeit beliebt zu machen
- Mit der ganzen Kraft die Karriere von anderen Frauen fördern und dadurch deine eigene Karriere blockieren.
- Stellvertretend Politik machen zu dürfen.
- Nicht genötigt sein, in einem mit Jungdesignermöbeln ausgestatteten Raum zu arbeiten.
- Der Ausbeutung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken und sich dabei selbst ausbeuten.
- Dich nicht gemüßigt zu sehen, zu Kunstausstellungen in Deinem Arbeitszimmer einzuladen.
- Die Ehre haben, Projektionsfläche für das politische Versagen anderer zu sein.
- Das Vergnügen haben, erwachsene Frauen und Männer erziehen zu dürfen.
- Auf Kosten der eigenen Motivation immer wieder andere motivieren, sich für ihre eigenen Interessen einzusetzen.
- Arbeiten, ohne die Frage nach Effektivität und Effizienz beantworten zu müssen.
- Nicht dem ganz gewöhnlichen Gefühl erliegen, genial zu sein.

Die FRAUENBEAUFTRAGTE  
Das Ge-Schlechte Gewissen der HdK  
Sigrid Haase frei nach GUERILLA GIRLS

In den letzten Jahren haben vor allem Studentinnen die o.g. Vorteile des Amtes der nebenberuflichen Frauenbeauftragten schätzen gelernt. Frauen anderer Statusgruppen der HdK stellen sich kaum zur Wahl, weil sie Nachteile bzgl. ihrer Karriere phantasieren.

Jede der fünf Fakultäten der HdK sowie die Zentrale Hochschulverwaltung und die Hochschulbibliothek haben je eine nebenberufliche Frauenbeauftragte und eine Stellvertreterin.

Alle Frauenbeauftragten der HdK bilden seit 1991 den „Beirat der Frauenbeauftragten“. Im Frauenbüro gibt es eine Mitarbeiterin, deren Vollzeitstelle nach BAT VIb vergütet wird. Für besondere Projekte finanziere ich zuweilen aus meinem Jahresetat studentische Hilfskräfte oder vergebe Werkverträge.

Zusammen sind wir eine kleine Schar Unerschrockener.

### 3. Zeitleiste und Aktivitäten

Nachfolgend habe ich die Vielfalt der klassischen und außerordentlichen HdK-Aktivitäten zur Frauenförderung und Publikationen und Veranstaltungen zu Frauenforschung/Gender Studies seit 1991 zusammengestellt:

1991 Ausstellungsreihe für studentische Projekte  
„Intervall“ (bis 1995)\*

Intervall '90 — Frauenprojekte an der  
HdK

Arbeitskreis „Kunst, Kultur, Feminismus“

1992 1. Frauenhochschultag „Bühne—  
Schreibstube — Salon“

Intervall '92: 26 Projekte von  
Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen  
an der HdK Berlin

Musen & Mythen I\*

Workshops für Frauen: Vermittlung von  
Schlüsselqualifikationen\*

1993 2. Frauenhochschultag „(Un) Sinn  
Frauenförderung — Kategorie

Frau/Geschlecht im aktuellen  
feministischen Diskurs“

Intervall '93: Projektionen

Musen & Mythen II

1. Studie „Sexuelle Belästigung an der  
HdK — Bestandaufnahme“

- 1994 3. Frauenhochschultag „Feministische Positionen zur Kunst“  
Seminar „Gretchenfragen — Feministische Positionen zur Kunst“  
Intervall ´94: DeNaturalisierung  
Musen & Mythen III  
Frauenförderrichtlinien\*  
Frauenfördermittel\*  
Studie „Frauenstudien Frauenforschung Gender Studies an der HdK“  
Rosa Karte\* + Aktionstag  
1. Bericht „Zur Situation der Frauen an der HdK 1992, 1991-1993“
- 1995 4. Frauenhochschultag „Verhüllte Interessen“  
Symposium „Frauenforschung/Gender Studies an künstlerischen Hochschulen“  
Zentrum für Interdisziplinäre Frauenforschung und Gender Studies\*  
Intervall ´95: Perspektiven  
Musen & Mythen IV
- 1996 Symposium „Ornament & Abstraktion“  
Musen & Mythen V  
4 C1-Stellen für Frauenforschung/Gender Studies
- 1997 Musen <Medien> Mythen VI  
2. Bericht „Zur Situation der Frauen an der HdK 1993-1995“  
Veranstaltungsreihen:  
„`Privatissima`. Die Veränderung weiblicher Blicke auf das Private“  
„Frauen Medien Kunst“
- 1998 Musen <Mode> Mythen VII  
Umfrage „Frauenförderung per Internet und mit Multimedia“  
Gastprofessur für Feministische Medientheorien  
Veranstaltungsreihen:  
„Mode und Maskerade I“  
„Mode und Maskerade II“  
„`womwn & work`. Lebensläufe, Karrieren und Strategien von Frauen im Bekleidungsdesign“
- 1999 Veranstaltungsreihen  
„Gender Talk“ I\*  
„Professionalisierung von Frauen in der ästhetischen Praxis“  
„`women & work II`. Vorträge und Diskussionen zur Professionalisierung von Designerinnen“
- 2000 Veranstaltungsreihe „Gender Talk II + III“  
Anreizsystem zur Frauenförderung\*  
2. Studie „Sexuelle Belästigung — Richtlinien“  
Pilothochschule im Projekt „Total E-Quality Science Award“  
Musen Mythen Markt VIII

2001 Musen & Mythen IX (in Vorbereitung)  
Mentoring Programm — Berufsziel:  
Professorin  
„Gender Talk + Gender Training“  
Virtuelle Fakultät für Kultur und Gender  
(i.G.)  
Gender-Gastprofessuren  
AS-Kommission für Chancengleichheit  
(i.G.)  
Zielvereinbarungen zur Frauen-förderung  
zwischen Hochschulleitung und Fakultäten  
3. Bericht „Zur Situation der Frauen an  
der HdK 1991-2001 — Eine Langzeit-  
beobachtung“ (in Vorbereitung)  
Gender Mainstreaming

Anmerkung: Die mit einem \* versehenen  
Aktivitäten/Einrichtungen gibt – soweit nicht  
anders angegeben – von dem jeweiligen Jahr an  
bis heute

Exemplarisch möchte ich einige HdK-  
Spezialitäten und „Dauerbrenner“ des  
Frauenbüros hervorheben:

Das von mir herausgegebene Jahrbuch **Musen  
und Mythen** ist inzwischen zum institutional-  
isierten kollektiven Gedächtnis geworden. Im  
Jahrbuch werden ausgewählte frauen- und  
hochschulpolitische und feministische Diskurse  
dokumentiert.

Die **Rosa Karte** ist anlässlich eines Aktionstages  
gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt  
entwickelt worden. Sie hat seit 1994 nicht an  
Aktualität verloren und wird aus dem gesamten  
deutschsprachigen Raum nachgefragt.

Die Veranstaltungsreihe **Gender Talk** wurde von  
der Studienberatung, dem AStA und mir  
etabliert. Pro Semester gibt es einen großen  
öffentlichen Gender Talk. WissenschaftlerInnen  
verschiedener Disziplinen und Geschlechter  
stellen ihre Konzepte vor; die ZuhörerInnenschaft  
ist gleichfalls quer und queer. Flankiert wird der  
Gender Talk durch ein Seminar und seit diesem  
Jahr durch **Gender Trainings**.

#### 4. Diplom-Frauenbeauftragungs- Kommunikationsdesignerin

Seit meiner ersten Amtszeit haben sich die Aufgaben der Frauenbeauftragung gewandelt. Ihre neuen Akzente drücken sich in den Begriffen Frauenförderung, Gleichbehandlung, Frauenvertreterin, Gleichstellungsmanagerin, Agentin des Wandels usw. aus.

Bereits 1994 wurden in einem Sketch an der HdK eine „Professur für Frauendirektbeauftragung“, der „Studiengang „Diplom-Frauenbeauftragungs-Kommunikationsdesignerin“ und ein Männerbeauftragter präsentiert. Das traf den Nagel auf den Kopf. Das kommunikative Feld in der HdK ist nur dem Anschein nach durchlässig. Geschmack, Lebens- und Arbeitsstile definieren die Grenzlinien und vice versa.

Es gibt festgelegte Codes: „Das ist nicht geschmackssicher!“, „Das haben wir immer so gemacht!“, „Ich habe die Zahlen im Kopf, wir brauchen keine Statistik!“, „Bei uns gibt es kein Mobbing!“, „Das geht nicht!“, „Es ist nur eine Frage der Zeit!“ ...

Diese Codes zu knacken, also, Kommunikation zu entwerfen, zu gestalten und zu vermarkten, sind Essentials aller politischen Ämter.

## Hochschule für Musik „Hanns Eisler“ Berlin

Christiane Obermann

Die Hochschule für Musik (HfM) wurde am 01. Oktober 1950 gegründet und erhielt 1964 den Namen „Hochschule für Musik ‚Hanns Eisler‘ Berlin“. Im Zuge der Wiedervereinigung übernahm das Land Berlin die Musikhochschule. Sie zählt heute zu dem Kreis der staatlichen Hochschulen des Landes Berlin und ist der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur unterstellt.

International renommierte Künstlerinnen und Pädagoginnen konnten in den Fächern Gesang, Harfe, Kontrabass, Klavier, Jazzvocal und Kultur- und Medienmanagement an die Hochschule für Musik „Hanns Eisler“ berufen werden.

Die erste Frauenbeauftragte der HfM wurde im Januar 1993 gewählt und von der damaligen Rektorin bestellt. Die jetzige Frauenbeauftragte folgte ihr 1997 im Amt. Die Frauenbeauftragte arbeitet nebenberuflich. Sie wird von einem Beirat, der aus der Frauenvertreterin jeder Fachabteilung, der Frauenvertreterin der Verwaltung und einer Studentin besteht, unterstützt. Die Frauenbeauftragte hat keine weitere personelle Ausstattung, die Bereitstellung von Sachmitteln ist minimal. Mit Wirkung vom 1. April 1997 hat die HfM Frauenförderrichtlinien. In der Arbeit der Frauenbeauftragten haben sich diese Richtlinien sehr gut bewährt.

Beschäftigungsstruktur:

In der HfM beträgt der Anteil der Frauen insgesamt 53 %, davon sind 47 % Musikschaaffende.

Künstlerisches und wissenschaftliches Personal an der Hochschule für Musik „Hanns Eisler“ Berlin												
	1994*			1996*			1998*			2000*		
	gesamt	Frauen	%									
Künstl.- bzw. wiss. Mitarbeiterinnen	50	30	60	52	34	65	46	31	67	45	31	69
Professorinnen	51	16	31	53	15	28	55	19	35	56	19	34

Quelle: 2., 3., 4. und 5. Bericht über die Umsetzung des Berliner LGG, Berechnungen Christiane Obermann  
\* Jeweils zum 30. Juni des Jahres

Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht bei den Professoren/Professorinnen C3 mit rund 3 % und C4 mit rund 32 %. Im Bereich der künstlerischen Lehrkräfte übersteigt der Anteil der Frauen 60 % und in den dienstleistenden

Absolventinnen an der Hochschule  
"Hanns Eisler" Berlin

Jahr	gesamt	davon Frauen
1996	85	48
1997	87	52
1998	85	49
1999	95	50
2000	90	51

Quelle: HfM,  
Berechnungen Christiane Obermann

Bereichen, Verwaltung, Bibliothek, Technik usw. 80 %. Dies Ergebnis ist seit 1994 vergleichsweise konstant. Allerdings entschieden sich die Auswahlkommissionen bei den durchgeführten Einstellungen zu den C3- und C4-Professuren in den letzten 2 Jahren in keinem Fall für eine Frau. Bei Lehraufträgen beträgt der Anteil der Frauen 27 %. Bei Honorarprofessuren liegt der Frauenanteil bei lediglich 10 %.

#### Leitungsstellen:

Die Hochschulleitung, bestehend aus Rektor, Prorektor und Kanzler ist durchweg aus Männern gebildet. Von den 5 Abteilungsleitungen wird lediglich eine von einer Frau ausgeübt. Im Dienstleistungsbereich sind die Leitungsfunktionen je zu 50 % mit Frauen und Männern besetzt. Die Repräsentanz von Frauen in den Gremien zur Akademischen Selbstverwaltung im Zeitraum von 1994 bis 2000 liegt mit wenigen Ausnahmen bei über 50 %.

Den Vorsitz der Gremien und Kommissionen haben allerdings mit einer Ausnahme Männer. Der Frauenanteil der Absolventen liegt relativ konstant über 50 %.

Deutlich mehr werden die Fachbereiche des Institutes für Medienmanagement, Klavier und Gesang von Frauen frequentiert als die Bereiche Schlagzeug und Bläser.

#### Frauenförderprogramme:

Seit 1995/96 erhält die HfM Mittel aus dem C1/C2-Programm. Damit konnten Gastprofessorinnen im Fach Violine und in der Nachfolge Gitarre finanziert werden. Die Geigerin erhielt nach ihrer Gastprofessur an der HfM einen Ruf an die HdK. Die Mittel aus dem HSP III gingen in dem Bereich Jazz und Populärmusik an eine Jazzpianistin.

Aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre wurden der HfM Mittel für zwei Gastprofessuren und eine Gastdozentur bewilligt, die Stellen in den Fachabteilungen „Blasinstrumente, Schlagzeug, Dirigieren“ (Alexander-technik) und „Medienmusik“ (Piano und Arrangieren) angesiedelt. In beiden Abteilungen arbeiteten bisher keine Frauen als Professorinnen. Eine weitere Gastprofessur wurde dem Fach „Solokorrepetition“ zugewiesen. Es ist geplant, dass sich die Gastprofessorinnen in einem gemeinsamen Konzert der Hochschulöffentlichkeit vorstellen.

Bei den folgenden an unserer Hochschule durchgeführten Projekten waren Grundgedanken einerseits junge Künstlerinnen zu fördern, andererseits die interdisziplinäre Arbeit über die Grenzen der Fächer und Abteilungen hinweg, Kooperation mit anderen Kunstsparten, Fragen der Geschlechterpräsentation und Repräsentation in den Künsten zu entwickeln. Im Sinne des Gender Mainstreaming wurde versucht, die

Projekte in Bereichen mit einer Unterrepräsentation von Frauen anzusiedeln. Eine Auflistung der Veranstaltungen zeigt die Bandbreite möglicher Aktivitäten:

- ◆ Künstlermanagement: Der Beruf Musikerin
- ◆ Frauen in Führungspositionen
- ◆ Kompositions- und Regiestudium mit Choreographie und Tanz (Schaubühne Berlin)
- ◆ Erarbeitung eigener Kompositionen mit einer Studierenden-Big-Band, tontechnische Aufnahmen und Konzert
- ◆ Neue Musik für Ensemble Oboe/Streicher
- ◆ Ensemble „echo“ Workshop mit einer Komponistin
- ◆ Konzert für Streicher und Klavier
- ◆ Beitrag zum Chopin-Jahr
- ◆ Tanzimprovisation und Gehör
- ◆ Kreative Repräsentation

Als Weiterbildungsmaßnahme organisierte die Frauenbeauftragte Workshops zu Kommunikationstraining und Konflikttraining.

Die Frauenbeauftragte ist in vielfältigen, Frauen betreffenden Angelegenheiten innerhalb der Hochschule tätig. In ihrer Wirkung sind ihr durch nicht genügend vorhandene Ausstattung an Personal- und Sachmitteln aber Grenzen gesetzt. Die Zusammenarbeit mit der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen ist für die Frauenbeauftragten der Hochschulen wichtig. Als besonders effektiv hat sich die Arbeit der Kommission „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an künstlerischen Hochschulen“ gezeigt.

## Kunsthochschule Berlin- Weißensee

Dr. Nasrin Bassiri

In der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik wurde die Geschlechterbeziehung in einer vom Westen abweichenden Form gestaltet. Die Stellung der Frau in der ostdeutschen Gesellschaft unterschied sich von der ihrer westdeutschen Geschlechtsgenossinnen. Mit der Wende wurden die Rollen von Frau und Mann neu definiert. Es dauerte eine Weile, bis die daraus resultierenden Probleme sichtbar wurden. „Westliche“ Problemlösungen, sprich die Früchte der Frauenbewegung wie Antidiskriminierungsgesetze, Richtlinien und Frauenfördermaßnahmen, wurden für eine Weile mit Skepsis betrachtet – auch von Frauen. Die Frauen aus den alten und neuen Bundesländern mussten sich erst zusammenfinden, ehe sie in der Lage waren, solidarisch die notwendigen Frauenfördermaßnahmen voranzutreiben.

Das in der Kunsthochschule Berlin-Weißensee (KHB) existierende Frauennetzwerk basiert auf dem Frauenbeirat. Er setzt sich zusammen aus jeweils zwei Vertreterinnen der Studierenden, der Professorinnen, der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeiterinnen und der sonstigen Mitarbeiterinnen. Von jeder Abteilung gehört eine Vertreterin mit beratender Stimme dazu. Zur Zeit meiner Einstellung, meine Vorgängerin konnte wegen Krankheit ihr Amt

kaum wahrnehmen, im August 1995 wurden alle vier Abteilungen von Männern geleitet, auch der Rektor und Prorektor waren (und sind) männlich. Sogar der Personalratsvorsitzende war ein Mann. Unter sieben Professoren im Akademischen Senat gab es nur eine einzige Frau. Die Berufungskommissionen waren bis auf wenige Ausnahmen rein männlich besetzt.

Die ersten Anstrengungen Fraueninteressen durchzusetzen, führten zu einem, wenn auch informellen, geschlossenen Widerstand der Männer. Zur ersten AS-Wahl nach meiner Amtsübernahme war es nicht möglich, einige der chancenreichsten Professorinnen zu einer Kandidatur zu bewegen. Sie hatten entweder familiäre Probleme (Kinderbetreuung, Pflege kranker Angehöriger usw.) oder sie befürchteten, nicht gewählt zu werden. Tatsächlich nahm ein, zumindest in der Gruppe der Lehrenden, rein männlicher Akademischer Senat sein Amt auf. Erst nach einer Unterschriftensammlung und lauten Protesten der Frauen, die es als Unding bezeichneten, dass eine Hochschule mit 67 % weiblichen Studierenden und 34 % Frauen in der Lehre von einem rein männlichen Akademischen Senat geführt wurde, trat ein Professor zurück und ermöglichte die stimmberechtigte Teilnahme der nachrückenden Professorin.

Im Oktober 1997 wurden die ersten Frauenförderrichtlinien der KHB verabschiedet. Sie blieben weit hinter den gültigen Gesetzen zurück. Für Frauenförderrichtlinien, die diesen Namen verdient hätten, kam in dem stark männerdominierten Akademischen Senat keine Mehrheit zustande. Heute sind in dem 13-köpfigen Akademischen Senat die Frauen mit sieben zu sechs Stimmen in der Mehrheit. Nach Statusgruppen gesehen sind drei der sieben Professorinnen und Professoren Frauen und zwei der drei wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die früheren Abteilungen der Hochschule wurden umstrukturiert und so gibt es mittlerweile neun Fachgebiete, deren Vertreter sich regelmäßig in der „Fachgebietssprechersitzung“ treffen. Vier der neun Fachgebiete werden von einer Professorin vertreten.

Aus dem Hochschulsonderprogramm III standen der KHB 500.000 DM zur Verfügung. Der Frauenbeirat konnte über die zum Zwecke der Frauenförderung veranschlagten 20 % (100.000 DM) verfügen und plante eine Reihe von Maßnahmen, die unter dem Titel „Salon 203“ durchgeführt wurden. Der Titel begründet sich auf der Idee, innerhalb der KHB einen Literatur-Kunstsalon zu schaffen und bezieht sich auf den früheren Straßennamen der Kunsthochschule: Straße 203.

Das erste Projekt mit dem Titel „Salon 203“ war eine 1998/99 stattfindende Vortragsreihe. Verschiedene Arbeitsansätze zur Konstruktion von gesellschaftlichen Wertesystemen und

Machtverhältnissen wurden vorgestellt und diskutiert. Zum Vortrag eingeladen wurden nicht nur einzelne Wissenschaftlerinnen, sondern auch Künstlerinnen und selbstorganisierte Projekte aus stadtpolitischen Zusammenhängen. In den nachfolgenden Semestern wurden Blockseminare zum Produktionsbegriff in der Kunst oder zur Zuschauerrolle im Kino, ein Performance-workshop und ein Videoworkshop veranstaltet.

Im Rahmen des Berliner C1/C2-Programms wird eine Gastprofessorin im Bereich der Kunsttheorie beschäftigt. Die Stelle war mehrfach wegen der schlechten Haushaltslage gefährdet. Mit aufwendigem Engagement von Seiten der Frauen der KHB, unterstützt von den frauenpolitischen und bildungspolitischen Sprecherinnen fast aller Parteien konnte die Notwendigkeit diese Stelle zu behalten, deutlich gemacht werden. Fünf von sechs Frauen, die im Rahmen des C1/C2-Programms gelehrt haben, waren Philosophinnen und Kunsthistorikerinnen, die zwischen ein und drei Semestern an der KHB wissenschaftliche Grundlagen vermittelt haben. Alle diese Frauen konnten im Anschluss an ihre Lehrtätigkeit an der KHB an eine Universität oder Forschungseinrichtung wechseln.

Zur Zeit der Umbruchphase waren 13 % Frauen als Professorinnen an der KHB tätig. In den späteren Jahren pendelte sich diese Zahl über 20 % ein (1996: 22 %, 1999: 24 %). Heute sind von 41 beschäftigten Professoren 10 Frauen. Der Anteil der Frauen unter den Studierenden liegt konstant um 65 %.

#### Künstlerische Mitarbeiterinnen KHB (Weißensee)

Status	1997			1998			1999			2000		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
unbefristet	12	3	25	8	2	25	11	3	27,27	10	2	10
befristet	1	1	100	1	1	100	4	3	75	4	2	50
gesamt	13	4	9	9	3	33,3	15	6	40	14	4	28,57

Quelle: KHB Berlin

Der Frauenanteil der künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen schwankt deutlich, er ist auf den befristeten Stellen sehr hoch, während die unbefristeten Stellen vorwiegend Männer inne haben. Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten hat sich deutlich nach oben verschoben (1996: 24 %, 1999: 40 %).

Alles spricht dafür, dass das entstandene Frauennetzwerk und die daraus resultierende Frauensolidarität bereits Früchte getragen hat. Derzeit als Defizit spürbar sind die fehlenden Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Im Moment gibt es nur einen kleinen Raum, in dem die Kinder gewickelt oder gestillt werden können, aber keine Räume, in denen Kinder, zumindest zeitweise, betreut werden.

Sozialarbeit und Pflege sind mit unverändert 70 % weiblichem Studierendenanteil typische Frauenstudiengänge. Dies hat in der Geschichte der Gleichstellungspolitik der Alice-Salomon-Fachhochschule (ASFH) immer wieder die Frage aufgeworfen, ob es nicht einer Männerförderung bedürfe. Eine Analyse der Berufssituation und der Studienbedingungen machen jedoch strukturelle Diskriminierungen von Frauen sichtbar, wie wir sie im gesamtgesellschaftlichen Kontext finden. Frauen besetzen die klassischen Felder der Sozialarbeit und stellen in Leitungsfunktionen und in der Ausbildung eine Minderheit dar. Der Beruf der Sozialarbeiterin hat nach wie vor ein gesellschaftlich unterbewertetes Prestige. Die 1996 nach vorangegangenem, konsequentem Engagement der Frauenbeauftragten und weiterer Mitstreiterinnen verabschiedeten Frauenförderrichtlinien der ASFH und die Arbeit der Frauenbeauftragten haben sich damit als ein unverzichtbares Instrument erwiesen, Ungleichheitsprozesse zu korrigieren.

Der neue, 1994 eingerichtete Studiengang Pflege/Pflegemanagement an der ASFH ist ein Beitrag zur Aufwertung eines Frauenberufs. Absolventinnen finden Zugang zu Leitungspositionen, in der Studienordnung haben geschlechtsspezifische Lehrinhalte einen hohen Stellenwert. Der Anteil von Professorinnen, die

speziell für den Pflegestudiengang berufen worden sind, wird in diesem Jahr 70 % erreichen.

Insgesamt liegt jedoch der Professorinnenanteil der ASFH mit derzeit 26 % unter dem von 1993 (38 %).

Professorinnen an der ASFH

Jahr*	C2		C3	
	w	m	w	m
1994	11	10	5	20
1996	10	12	5	18
1997	10	13	4	17
1998	10	13	3	17
1999	9	12	3	17
2000	7	11	4	17
2001	7	11	4	17

Quelle: ASFH Berlin  
 Berechnungen Dr. Heike Weinbach  
 \* Stichtag jeweils Mai/Juni des Jahres

Der bevorstehende Generationenwechsel und die kommenden zahlreichen Berufungsverfahren bieten die Gelegenheit, den dringend notwendigen Anteil von Professorinnen auf mindestens 50 % zu erhöhen und den noch zu geringen Anteil von Migrantinnen (derzeit eine Professorin und zwei Gastprofessorinnen) deutlich zu steigern.

Die Einrichtung von zwei Professuren mit dem Schwerpunkt Frauenforschung und die Installierung des Studienzentrums Geschlechterverhältnisse in den vergangenen zehn Jahren leisteten einen wichtigen Beitrag für die Verankerung geschlechtsspezifischer und interkultureller Lehr- und Forschungsinhalte. In den vergangenen Jahren wurde gemäß den Förderrichtlinien pro Semester ein Frauenprojekt eingerichtet, jedoch hat sich das Interesse der Studierenden daran reduziert. Eine Verlagerung des feministischen Diskurses wird durch den Wunsch nach Gender- und Queerprojekten zum Ausdruck gebracht.

Seit zehn Jahren liegt der Anteil der Lehrbeauftragten unverändert bei über 50 %, entspricht damit aber noch nicht dem Anteil der weiblichen Studierenden. Der Anteil der weiblichen studentischen Hilfskräfte konnte kontinuierlich auf derzeit 70 % gesteigert werden.

1994 begann die Diskussion über die Notwendigkeit der Förderung von Fachhochschulabsolventinnen für eine Promotion. 1999 konnte das Alice-Salomon-Stipendienprogramm auf Initiative der Frauenbeauftragten und engagierter Professorinnen mit Geldern aus dem HSP-III-Programm eingerichtet werden. Damit wurde ein zukunftsweisender Schritt für die Selbstrekutierung des weiblichen akademischen Nachwuchses an der Fachhochschule getan. Der Eröffnung des Archivs zur Geschichte der sozialen und pädagogischen Frauenarbeit im Jahr 2001 ist eine intensive, langjährige Sammlungsarbeit einzelner vorangegangen. Dazu gehört auch die Tätigkeit an der Herausgabe der Alice-Salomon-Werkausgabe. Diese Arbeit und seit 2000 die Vergabe des Alice-Salomon-Awards dienen der Sichtbarmachung wissenschaftlicher, praxisbezogener und politischer Arbeit von Frauen in sozialen Arbeitsfeldern.

In der Gremienarbeit und bei Wahlen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert gewesen. Politisches Engagement und Präsenz sind an der ASFH wie gesamtgesellschaftlich eher das Geschäft von Männern gewesen. Die diesjährigen Wahlen zeigen jedoch eine leichte Veränderung an; mehr Frauen haben für die Gremien kandidiert und sind als Vertreterinnen gewählt worden. Das Konzil wählte zwei Frauen zu

Prorektorinnen, die gemeinsam mit der Rektorin ein auch gleichstellungspolitisch engagiertes Frauenleitungsteam der ASFH bilden. Auf der Ebene der Verwaltung ist die Situation stagnierend, von derzeit 7 Leitungsstellen sind 6 mit Männern besetzt, während die anderen Angestellten der Verwaltung zu 80 % Frauen sind. Obwohl in den Frauenförderrichtlinien festgeschrieben, wurde an der ASFH bislang kein Frauenförderplan erstellt, eine Aufgabe, die im Kontext einer neuen Personalentwicklungsplanung dringend notwendig erscheint.

Bislang ist es nicht gelungen, an der ASFH eine Kinderbetreuung einzurichten, obwohl der Bedarf in den vergangenen Jahren durch diverse Untersuchungen und Befragungen immer wieder nachgewiesen wurde. Ein Konzept liegt vor und wurde in diesem Jahr erneut vom Akademischen Senat abgelehnt, der gleichzeitig jedoch eine Kommission zur Überarbeitung des Vorschlags einsetzte.

Der Frauenrat der ASFH hat die bislang drei Frauenbeauftragten der ASFH seit 1990 aktiv unterstützt und sich als ein notwendiges und sinnvolles Gremium für die Entwicklung der Gleichstellungspolitik erwiesen. Neben der Arbeit der Frauenbeauftragten ist Präsenz der Gleichstellungspolitik in anderen Gremien vor allem dem Engagement einzelnen Frauen zu verdanken, obwohl in den Frauenförderrichtlinien das Engagement aller Fachhochschulangehörigen für die Umsetzung der Richtlinien festgeschrieben ist.

Sexuelle Belästigung und sexistische Diskriminierung finden auch an einer Hochschule mit hohem Frauenanteil statt, wenngleich es sich nicht um ein dominierendes Thema handelt. Die Zahl der gemeldeten Fälle, in denen aktiv eingegriffen werden konnte, war in den letzten zehn Jahren niedrig, wenngleich die informellen Beschwerden deutlich höher liegen.

Während in den vergangenen Jahren die Frauenbeauftragte nur als Ansprechpartnerin für Frauen fungierte, kommen mittlerweile auch, wenngleich in geringerer Zahl, Männer zu Beratungsgesprächen mit Fragen zu Projekten und Kooperationen, Kinderbetreuung, Belästigung. Die Erfahrungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass eine offensive, differenzierte Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit die Akzeptanz, das Interesse und das Engagement an Gleichstellungspolitik erhöhen. Die Fortsetzung dieser politischen Bewußtseinsarbeit bleibt damit ein entscheidender Motor für die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages und künftiger Gender-Mainstreaming-Prozesse an der ASFH.

## Evangelische Fachhochschule Berlin Prof. Dr. Marianne Meinhold

Die Evangelische Fachhochschule Berlin (EFB) ist die älteste kirchlich getragene Ausbildungsstätte für Sozialarbeit in Deutschland. Bereits 1904 erfolgte durch die Frauenschule der Inneren Mission die Ausbildung von Fachkräften für den kirchlichen und nichtkirchlichen Bereich. Seit 1972 existiert die EFB in ihrer jetzigen Rechtsform als Körperschaft des öffentlichen Rechts, getragen von der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg.

Zum Angebot der Hochschule gehören drei Studiengänge: Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Pflege/Pflegemanagement und Evangelische Religionspädagogik. Letzterer unterteilt sich in schulische Religionspädagogik und Gemeindepädagogik. Um die drei Studiengänge gruppieren sich die drei An-Institute der Hochschule: „Das Institut für Innovation und Beratung e. V.“, die Dienstleistungsagentur Studierender „MOVE“ und das „Transfer-Project e. V.“ des Studiengangs Pflege/Pflegemanagement, eine Kooperations- und Forschungsplattform zwischen der Hochschule und externen Unternehmen und Institutionen.

Insgesamt studieren an der EFB ca. 820 Studentinnen und Studenten. Der Frauenanteil liegt in allen Studiengängen bei 70 %. Im größten Studiengang – Sozialarbeit/Sozialpädagogik – übersteigt die Bewerberzahl die Zahl der

Studienplätze bei weitem, im Wintersemester 2000/2001 gab es mehr als 800 Bewerber/innen für 80 Studienplätze.

Der Frauenanteil unter den 30 Professoren/innen beträgt ein Drittel (elf Professorinnen). Seit dem Rektoratswechsel im Jahre 1997 hat es 12 Berufungen gegeben (sieben Professorinnen, fünf Professoren).

### Profil

Die EFB zeichnet sich durch die folgenden Profilelemente aus:

1. Die EFB bietet Beratungs-, Fortbildungs- und Forschungsdienstleistungen für Sozial- und Gesundheitsunternehmen an.
- ♦ Den beteiligten Hochschullehrer/innen bietet die Beratung von Sozial- und Gesundheitsunternehmen Einblick in eine sich verändernde Berufswirklichkeit. Derartige Kontakte zwischen Hochschullehrern/innen und Berufspraxis sichern die unverzichtbare Aktualisierung der Wissensvermittlung.
- ♦ Den beteiligten Studenten/innen eröffnen sich Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern. Gleichzeitig erleben die Studierenden ihre Hochschullehrer/innen in einer anderen Rolle, in der sich diese partiell als „Praktikerinnen“ zu bewähren haben.

2. Die Fachhochschule arbeitet daran, als kirchliche Einrichtung die inhaltliche Ausgestaltung eines kirchlichen Profils voranzubringen. Dabei geht es unter anderem um folgende Fragen:

- ◆ Lassen sich Wertorientierungen angesichts zunehmender Ökonomisierung aufrecht erhalten?
- ◆ Wie lassen sich kirchliche Standards glaubwürdig kommunizieren?

3. Das im Verlauf des Studentenstreiks von 1997 erarbeitete Konzept eines Studium Generale wurde verpflichtend für alle Studierende in das reguläre Lehrangebot aufgenommen. Die inhaltliche Planung und Anwerbung interner sowie externer Dozent/innen für diesen Studienanteil liegt überwiegend in der Verantwortung von Studierenden.

4. Dank einer effizienten Studien- und Prüfungsorganisation absolvieren ca. 90 % der Studierenden ihr Studium in der Regelstudienzeit.

#### Frauenförderung

Eine Hochschule, an der zwei Drittel der Studierenden Frauen sind, wird in der Förderung von Frauen andere Akzente setzen als eine Technische Hochschule.

1997 wurde eine Betreuungsstube für Kinder eingerichtet, die während der Vorlesungszeit genutzt wird.

Das Interesse der Studentinnen am Thema Frauenförderung hat in den letzten Jahren kontinuierlich abgenommen. Desgleichen ist die Nachfrage nach frauenspezifischen Lehrveranstaltungen und Schwerpunkten gesunken. Allerdings stößt eine gender-bezogene Perspektive in thematisch anders bezeichneten Seminaren auf reges Interesse zum Beispiel in Seminaren zu häuslicher Gewalt, zu sozialer Ungleichheit oder zum Qualitätsmanagement für freie Projekte.

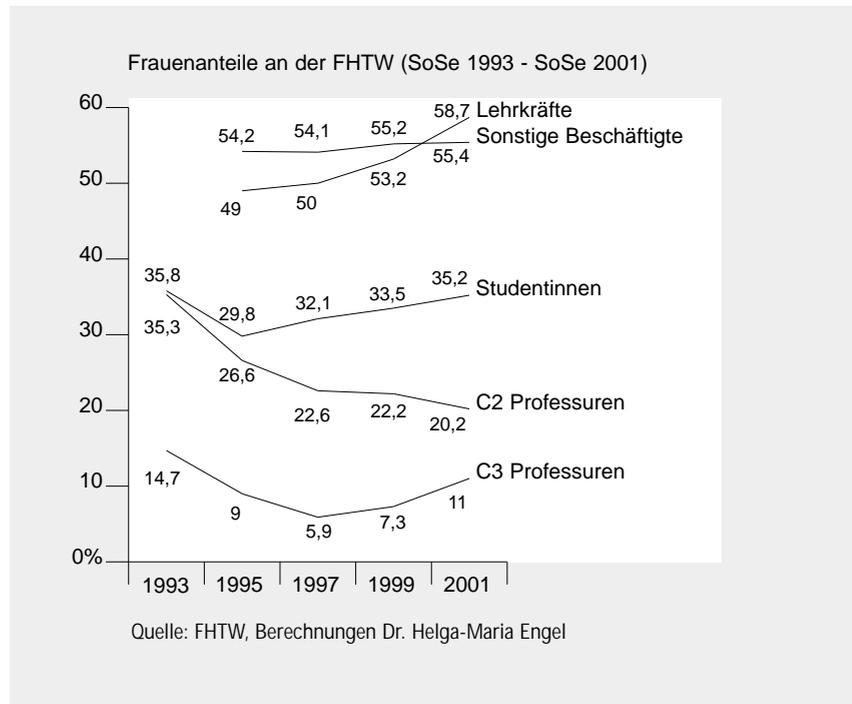
Die EFB hält eine offensive Unterstützung der Berufseinmündung für Studentinnen für die wichtigste Aufgabe einer Frauenförderung. Diese Aufgabe bewältigt sie dank ihrer Dienstleistungen für Sozial- und Gesundheitsunternehmen. Seit dem Sommersemester 2001 wird sie darin von einer neu in ihr Amt gewählten Frauenbeauftragten unterstützt, die ihre Erfahrungen als langjährige wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Frauenforschung mit in ihre Arbeit einbringt.

## Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Dr. Helga-Maria Engel

Die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) ist 7 Jahre alt — die Frauenbeauftragte 8 Jahre im Amt.

Mit Wirkung vom 1. April 1994 erhielt die FHTW ihre Selbständigkeit. In der Gründungs-

zeit vom Herbst 1991 wurden aber schon Entscheidungen getroffen und hatten sich Strukturen entwickelt, die den Frauenanteil an der FHTW wesentlich bestimmen sollten. Diese reichten in den einzelnen Statusgruppen von 5 % bis 59 %.



## Professorinnen und Lehrkräfte

In der Gründungsphase wurde die Lehre von Lehrkräften abgedeckt. Im Sommersemester 1994 betrug der Anteil der Dozentinnen an den Lehrkräften (113) 56 %, 2001 waren es 59 % bei 75 Lehrkräften. Die erste Berufung erfolgte im Juli 1992 — ein Mann. Der höchste Frauenanteil bei den Professuren wurde im Oktober 1992 mit 42 % erreicht, 5 Professorinnen von insgesamt 12 erteilten Rufen, 1996 waren es 15 %. Der Frauenanteil bei den C3-Professuren ist seit 1996 von 6 % auf 11 % gestiegen. Von 201 Professuren sind 30 mit einer Frau besetzt.

## Studierende

Aufgrund ihrer Historie waren an der FHTW bereits im Wintersemester 1991/92 im Direktstudium 2830 Studierende immatrikuliert, davon 36 % Frauen. Nach einem Tief von 29 % 1995 sind im Sommersemester 2001 von ca. 7500 Studierenden 35 % Studentinnen.

Erfreulich ist, dass der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften seit 1997 ständig gestiegen ist und mit 40 % über dem Studentinnenanteil liegt.

## Sonstiges Personal:

Im Bereich des sonstigen Personals lag der Frauenanteil seit der Gründung der FHTW um die 55 % und unterlag nur geringen Schwankungen. Obwohl die FHTW damit weit über dem Durchschnitt anderer bundesweiter Hochschulen liegt, wird weiterhin eine Steigerung des Anteils in den höheren Besoldungsgruppen angestrebt, der z. Zt. bei ca. 35 % liegt.

Die nebenberuflichen Frauenbeauftragten waren bereits im Amt, als die zentrale Frauenbeauftragte 1993 gewählt wurde. Eine ihrer ersten Aufgaben war die Entwicklung und Durchsetzung der Frauenförderrichtlinien, die im September 1995 in Kraft traten. Als Sprecherin der BuKoF-Kommission „Frauenforschung und Frauenförderung an Fachhochschulen“ vertritt die Frauenbeauftragte die spezifischen Interessen von Frauen an Fachhochschulen bundes- und landesweit. Die Frauenbeauftragte wird bei ihrer Tätigkeit zusätzlich von einem 1998 gegründeten Frauenbeirat unterstützt. Er diskutiert hochschulübergreifende frauenpolitische Aktivitäten und koordiniert bzw. begleitet die an der Hochschule laufenden geschlechtsspezifischen Projekte.

## Aktivitäten und Projekte

- ♦ Mit dem Ziel, den Frauenanteil bei den Professuren bundesweit zu erhöhen wurde die Datenbank „Frauenberatungsservice für promovierte Akademikerinnen“ aufgebaut.
- ♦ Zur Förderung studierender Eltern hat sich die Frauenbeauftragte für die Einrichtung eines Kinderbetreuungszimmers an der FHTW eingesetzt. Die Betreuung wird mit Unterstützung von gemeinnützigen Vereinen organisiert.
- ♦ Zwei Mal fünf Tage dauerte die Mädchen-Computer-Werkstatt, die im August 2000 an der FHTW stattfand und gemeinsam mit dem Arbeitsamt Ost veranstaltet wurde.
- ♦ Die FHTW beteiligt sich als eine der vier Hochschulen an dem bundesweiten Projekt „Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung an Hochschulen“.
- ♦ Mit Mitteln des HSP III 1996 bis 2000 wurden 3 Frauenprofessuren besetzt.
- ♦ Zur langfristigen Erhöhung des Frauenanteils im Ingenieurstudium wurde im Oktober 2000 bereits das zweite Mal erfolgreich die Aktionswoche „Mädchen machen Technik“ durchgeführt. Für Studentinnen wurden und werden spezielle Kurse, z. B. „Studieren und Gestalten im Web“ angeboten. Beginnend mit dem Sommersemester 1999 können zusätzlich Schülerinnen einmal in der Woche im Computerpool üben.
- ♦ Das 1998 als Maßnahme zur Verankerung der Ergebnisse der Geschlechterforschung in der Lehre initiierte Kooperationsprojekt zwischen FHTW und der FHW führte im März 2000 zur Gründung des Ökonominnen-Netzwerkes „efas“ („economics, feminism and science network“), welches sowohl die geschlechtsbezogene Forschung in den Wirtschaftswissenschaften fördern soll als auch die Wirtschaftswissenschaftlerinnen selbst.
- ♦ Im Projekt Chancengleichheit durch Personalpolitik wurde mit der systematischen Weiterbildung für weibliche Beschäftigte begonnen.
- ♦ Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre von 2001 bis 2003 wird für die Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung an der FHTW, für die Schaffung von Qualifizierungsstellen für Frauen, für die Ermunterung von Fachhochschulabsolventinnen zur Promotion und zur Erhöhung des Frauenanteils in den technischen Fachrichtungen genutzt.

Fachhochschule für  
Verwaltung und  
Rechtspflege Berlin  
Dr. Gisa Hanusch

1. Chancengleichheit braucht Maßnahmen auf normativer, ordnungspolitischer Ebene

Kundige Rechtsanwendung ist ein zentrales Ausbildungsziel der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin (FHVR) in allen Fachbereichen. Darum sollen die normativen Aspekte am Anfang stehen.

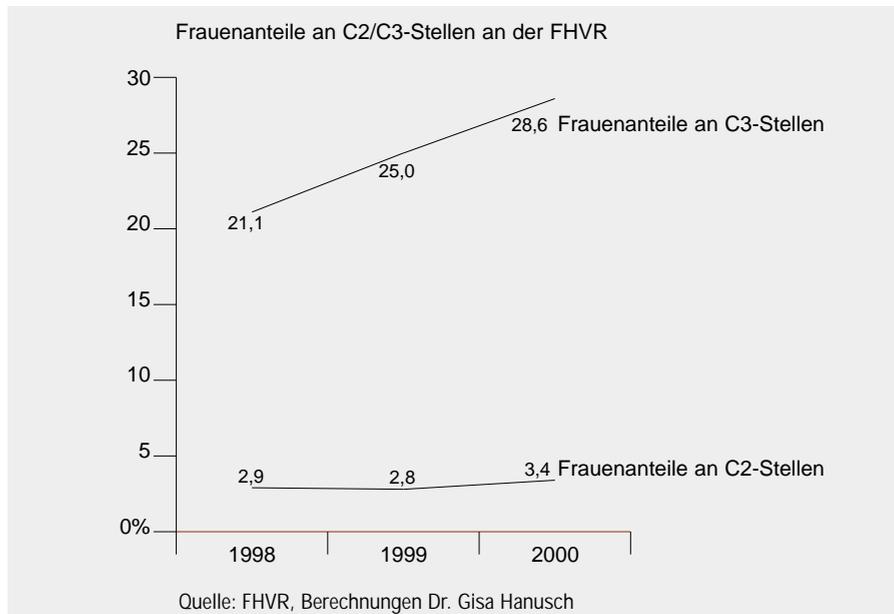
Die Frauenförderrichtlinien der FHVR wurden 1995 beschlossen. Sie haben sich in vielfältigen Alltagsentscheidungen als praktikable Leitlinie erwiesen. Zugleich beschreiben sie immer noch eher das Ideal als die Realität. Der Frauenförderplan der FHVR wird seit 1998 unter konstruktiver Beteiligung der einzelnen Bereiche im Rhythmus von 2 Jahren fortgeschrieben. Das im Frauenförderplan vereinbarte neue Instrument eines verbindlichen halbjährlichen Koordinierungsgesprächs mit den Fachbereichsleitungen hat sich bewährt und wird für konkrete Entwicklungsplanung genutzt. Gleichstellungspolitisch interessierte Frauen haben durch die Konstitution einer Ständigen Kommission für Frauenfragen des Akademischen Senats 1998 eine repräsentative Organisationsform innerhalb der Hochschule gefunden.

Dank des beharrlichen Engagements vieler Frauen konnte 1992 an der FHVR Berlin die Stelle einer hauptberuflichen Frauenbeauftragten eingerichtet und besetzt werden, die gemeinsam mit einer Stellvertreterin die Aufgaben wahrnimmt. Die gleichstellungspolitische Arbeit in der FHVR ist in hohem Maße auf diese Personen konzentriert, denn die Fachbereiche und die Zentrale Hochschulverwaltung verzichten auf eigene Frauenbeauftragte. Die erste Zielvereinbarung der FHVR mit der Innenverwaltung und die internen Zielvereinbarungen nehmen die Gleichstellungsentwicklungen auf. Wertvolle Impulse gehen von dem neuen, europaweit verbindlichen Gender-Mainstreaming-Ansatz aus. Im Personalmanagement der Hochschulen ist von den Professuren bis zu den Verwaltungsaufgaben Geschlecht als Kategorie zu beachten und Gender Mainstreaming wird in den Curricula angemessene Berücksichtigung finden.

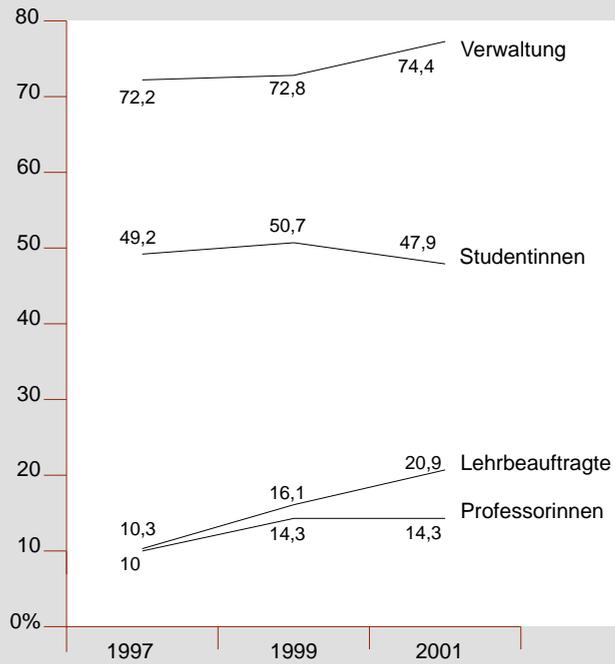
## 2. Chancengleichheit braucht datengestützte Analysen

1998/1999 hat sich der Frauenanteil bei Professuren in der Rechtspflege, wo überwiegend Frauen ausgebildet werden, erhöht. Im Polizeivollzugsdienst, einem Studiengang, der schon zu 30 % von jungen Frauen gewählt wird, wurde zumindest eine Professorin tätig. Im Steuerver-

waltungsdienst steht dem deutlich wachsenden Anteil der Studentinnen die massive Überepräsentanz von Professoren gegenüber. Der größere Frauenanteil bei Professuren im Fachbereich Allgemeine Verwaltung ist einzig der Pensionierung von Professoren geschuldet. Der weibliche Anteil an C3-Stellen bleibt zudem stark steigerungsbedürftig.



Frauenanteile an der FHVR Berlin



Quelle: Erster Frauenförderplan der FHVR Berlin - 1999 f.

### 3. Die FHVR Berlin braucht Konzepte und Projekte für Chancengleichheit

Gender-Kompetenz ist Bestandteil von Stellenbeschreibungen für Professuren geworden. Der Fachbereich Polizeivollzugsdienst besetzt eine Soziologieprofessur mit der Teildenomination „gender studies“. Am Fachbereich Rechtspflege wurde 1999 eine ‚Frauenprofessorin‘ für die Fachgebiete Rechtswirkungsforschung und Justizorganisation unter der besonderen Berücksichtigung der Rolle von Frauen und Familienrecht berufen. Im Rahmen des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre können drei Stellen in den klassischen Polizeifächern Einsatzlehre/Führungslehre, Kriminalistik, Verkehrslehre besetzt werden.

Um aktuelle Themen der Gleichstellungspolitik zu behandeln, finden regelmäßig „Frauenpolitische Foren“ statt. In Verbindung mit Studienkursen bieten sie allen Mitgliedern der FHVR und Interessierten aus verwandten Einrichtungen ein Diskussionsforum zum sozialen Wandel der Gleichberechtigung.

Auch Frauenforschung hat die FHVR gefördert, zum Teil aus Sondermitteln des Hochschulsonderprogramms: Marlies Grüning legte mit „Mehr als Zahlen...“ eine vergleichende Analyse des ersten Berichtes zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin vor. 2001 erschien die Untersuchung „Frauengleichstellung im Modernisierungsprozeß der öffentlichen Verwaltung. Theoretische und empirische Untersuchung eines

zentralen Problems der Verwaltungsreform“ von Christine Bücken-Gärtner.

Mit dem „Frauenberatungsservice für Akademikerinnen“ beim Frauenpunkt Courage e. V. steht seit 1999 eine spezielle Datenbank zur Verfügung, die bei der Recherche nach Kandidatinnen für Professuren der Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst bundesweit genutzt wird.

Seit dem Jahr 2000 gibt es den POLITEIA-Preis, eine wichtige und schöne Auszeichnung für Studentinnen. Er wird jährlich für die besten Arbeiten von Studentinnen auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung ausgelobt. Der POLITEIA-Preis ist mit 1.500 DM dotiert, zusätzlich können drei POLITEIA-Medaillen zu je 500 DM vergeben werden. Es geht darum, Frauen- und Geschlechterforschungsthemen in der Ausbildungserfahrung aufzuspüren und im Rahmen einer Hausarbeit, Projektarbeit oder Diplomarbeit zu untersuchen. Der Preis fördert die Verankerung gleichstellungsrelevanter Themen, um die Qualität von Lehre und Forschung an der FHVR Berlin zu erhöhen, und er fördert gezielt den weiblichen Führungsnachwuchs. Anlässlich der POLITEIA Preisverleihung 2000 sagte Hildegard Hamm-Brücher, die als Ehrengast geladen war: „Nach guten Ergebnissen bei der Gleichberechtigung und der Gleichstellung brauchen wir aktuell die Gleichwertigkeit, die ‚Ebenbürtigkeit‘ von Frauen und Männern.“

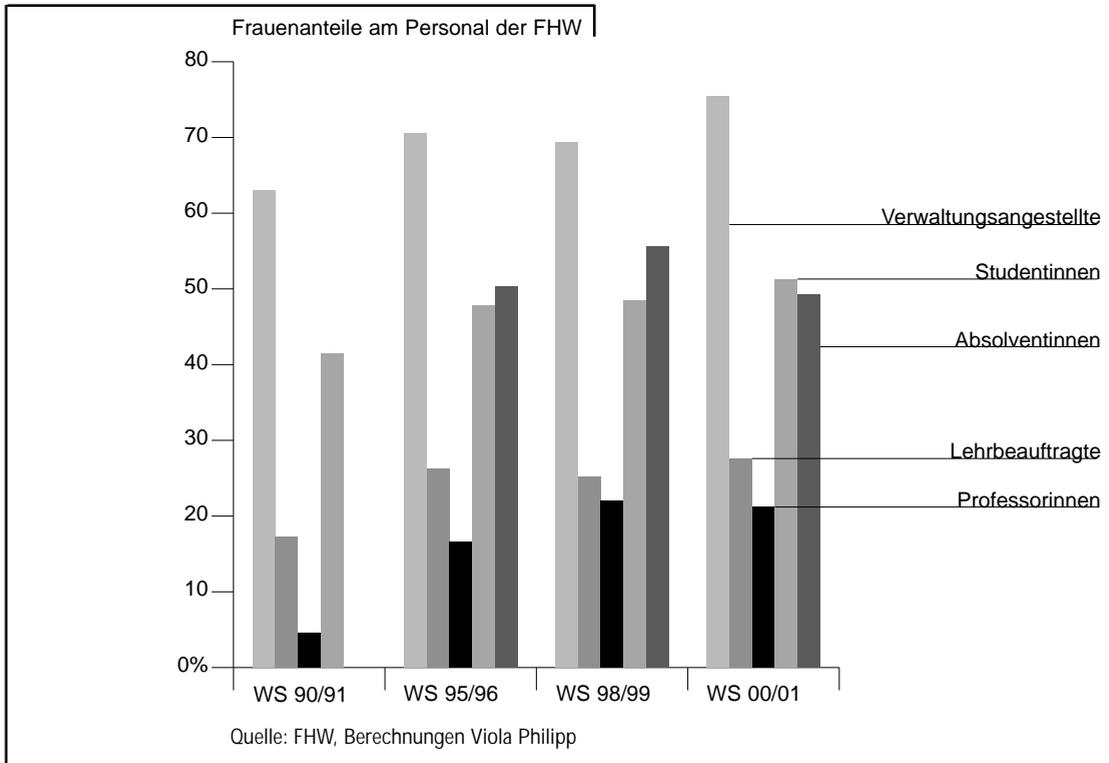
# Fachhochschule für Wirtschaft

Viola Philipp

## Entwicklung der Frauenanteile

Die Fachhochschule für Wirtschaft (FHW) hat in den letzten Jahren ihren Anteil an der akademischen Ausbildung im Land Berlin kontinuierlich erhöht. Dies bezieht sich auf die Steigerung der Studierendenzahlen sowie auf die deutlich

geringere Ausweitung des Lehr- und Verwaltungspersonals. Insgesamt hat sich die Studierendenzahl von 1879 (1990) auf 3112 (2001) erhöht. Dabei hat die FHW in allen Bereichen ihre Frauenanteile steigern können, wobei für den Bereich Verwaltung festgehalten werden kann, dass mehr Frauen mittlerweile auch deutlich besser bezahlte Stellen innehaben.



## Neuberufungen

Besonders positiv gestaltet sich die Quote der weiblichen Neuberufungen. So betrug der Frauenanteil an den Neuberufungen von WS 90/91 bis SoSe 93 37,5 % (nur C2-Professuren: 75 %), d. h. jede dritte Neuberufung war weiblich. Von WS 93/94 bis WS 95/96 lag der Frauenanteil bei 50,0 % (C2: 57,1 %), d. h. jede zweite Neuberufung war eine Frau. Im Zeitraum von SoSe 1996 bis SoSe 2000 erfolgten im C2-Bereich 37,5 % weibliche Berufungen. Da keine C3-Stellen besetzt wurden, war in diesem Zeitraum jede dritte Neuberufung weiblich. Im Vergleich zu anderen Hochschulen stellt die FHW damit eine Vorreiterposition auf.

## Akteurinnen

Das Amt der Frauenbeauftragten an der FHW, von 1990 bis 1998 mit A. Wellnitz-Kohn besetzt, ist zentral und zugleich dezentral ausgelegt, so dass die Frauenbeauftragte an allen Personalauswahlverfahren und Berufungskommissionen teilnimmt. Als nicht hauptamtlich Tätige wirken insbesondere der Frauenrat sowie AStA-Frauenreferentinnen und für Studierende als Vorbildfunktion unverzichtbar einige engagierte Professorinnen.

## Projektbezogene Arbeiten

- ◆ Frauenförderrichtlinie 1992/1993
- ◆ Aktion und Umfrage sexuelle Belästigung 1992 (Dok. liegt vor)
- ◆ Frauenstudienfahrten als Begegnungsfahrten (1993 Niederlande, 1995 Schweden)
- ◆ Installation (1998) einer FHW-Kita mit 40 Plätzen für Kinder ab dem sechsten Lebensmonat in der Trägerschaft des Studentenwerkes
- ◆ Umfrage zur Gleichstellungspolitik (2001): Erhebung des Kenntnisstands, Interesses und der Erwartungen an die FHW-Frauenförderung sowie Sensibilisierung für das Thema.
- ◆ Literatur: Regenhard/Maier/Carl (1994): Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis, Berlin, Penrose (1997): Berufsverlauf von FHW-Absolventinnen, Berlin.

## Genderprofessuren

Die FHW verfügt über mehrere Professuren mit einer Teildenomination „Gender“. Die Frauenforschungsprofessur „Wirtschaft und Geschlechterverhältnis“ (Prof. H. Heise) sowie vier weiblich besetzte Professuren mit einem geschlechtsspezifischen Zusatz (Ökonomie: Prof. F. Maier; Betriebspsychologie: Prof. B. Klutmann; Wirtschaftsgeschichte: Prof. D. Schmidt; Betriebswirtschaftslehre ab Oktober).

Wissenschaftliche Mitarbeit im  
Forschungsschwerpunkt „Frauen und  
Wirtschaft“

Von 1993 bis 1998 hatte die FHW die bislang einzige akademische Mittelbaustelle im Forschungsschwerpunkt. Dr. U. Regenhard bereicherte die FHW um eine erfolgreiche Mitarbeit bei der Institutionalisierung von Gender Studies in Lehre und Forschung, bei der Erarbeitung von Konzepten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie bei der Organisation von Werkstattgesprächen und einer Ringvorlesung (WS 96/97 zum Thema: Betriebliche Problemstellungen zur ökonomischen und sozialen Ungleichheit von Frauen, Buch liegt vor: Regenhard: Die männliche Wirtschaft, 1998 Berlin).

## Gender Studies

1991 konnte erstmals der Studienbereich „Frauen und Wirtschaft“ als Wahlpflichtfach im Hauptstudium institutionalisiert werden. Seit 1997 werden Seminare mit insgesamt 12 Semesterwochenstunden zu wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen sowie juristischen Aspekten des Geschlechterverhältnisses angeboten. Zudem gibt es eine Kooperation mit dem Studiengang „Gender Studies“ an der Humboldt-Universität, deren Studierende sich Scheine aus dem FHW-Genderbereich anerkennen lassen können. Eine solche Kooperation zwischen einer Universität und einer Fachhochschule dürfte bundesweit ihresgleichen suchen.

## Praxiskontakte

Die Werkstattgespräche zum Themenbereich „Konflikte und Ansprüche — Frauen in erwerbswirtschaftlichen Organisationen“ sind als Erfahrungsaustausch zwischen Studierenden und Wissenschaftlerinnen der FHW und Frauen aus der Berliner Wirtschaft konzipiert.

Kontakt: Prof. Dr. Dorothea Schmidt

## FHW-Stipendien-Programm

Seit 2000 vergibt die FHW Stipendien zur Promotionsvorbereitung an Berliner Fachhochschulabsolventinnen. Das Stipendium fördert den Zeitraum der Erbringung der Vorleistungen an einem Universitätsfachbereich und gleichzeitig der Konzeption der Dissertation. Es können sich nur Frauen eines in Berlin abgeschlossenen wirtschaftswissenschaftlichen FH-Studiengangs bewerben, die mit ihrem Promotionsvorhaben einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften leisten wollen.

Kontakt: Viola Philipp

## Institutionalisierte Gender-Forschung

2001 wurde mit dem „Harriet Taylor Mill Institut“ das erste wirtschaftswissenschaftliche Hochschulinstitut für Geschlechterstudien in der BRD gegründet. Sein Name weist auf verschüttete Zugänge zum Thema „Ökonomie und Geschlechterverhältnis“ hin: Harriet Taylor Mill hat maßgeblichen Anteil an den Schriften ihres Mannes John Stuart Mill gehabt, die dessen Ruhm als Vorkämpfer der Frauenemanzipation begründen. Das Institut organisiert Tagungen und Workshops zur Geschlechter- und Frauenforschung und führt drittmittelgeförderte Forschungsprojekte durch.

Kontakt: Prof. Dr. Friederike Maier

# Katholische Fachhochschule Berlin

Prof. Dr. Angelika Pleger

## Gründung

Die Katholische Fachhochschule Berlin (KFB), die am 04.10.2001 ihren 10. Gründungsjahrestag begeht, ist inzwischen im Land Berlin ein fester Bestandteil im Ausbildungs- und Studienangebot für den Bereich Soziale Arbeit. Vor dem Hintergrund, eine plurale Struktur sozialer Einrichtungen in unserer Gesellschaft bereitzuhalten und den unterschiedlichen Interessen von Studienbewerberinnen und -bewerbern zu entsprechen, dient die Existenz der beiden kirchlichen neben einer staatlichen Fachhochschule der qualitativen Bereicherung der Studienangebote und stellt auch eine Berücksichtigung des im Feld Sozialer Dienste geltenden Subsidiaritätsprinzips dar.

Die KFB steht als Ausbildungseinrichtung in der Tradition des sozialen Engagements der Katholischen Kirche in Berlin schon ab dem 19. Jahrhundert und der 1917 gegründeten Sozialen Frauenschule des Katholischen Deutschen Frauenbundes Berlin, der späteren bis 1971 bestehenden Helene-Weber-Akademie. Im Frühjahr 1990 wurde im Ostteil Berlins die Antragstellung auf staatliche Anerkennung auch für kirchliche Ausbildung möglich. Der Ministerrat der DDR sprach am 17.09.1990 die

staatliche Anerkennung für die KFB aus, die Gründungsurkunde wurde 1991 von einer Rektorin gezeichnet.

Bei relativ gleichgewichtigem Frauen- und Männeranteil in der Professorenschaft, den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Lehrbeauftragten begann die Gründungs- und Aufbauphase der Fachhochschule. Diese Gleichgewichtung mit geringen Schwankungen prägt bis heute das Bild der Lehrenden an der KFB. Bei den Studierenden überwog der Frauenanteil.

## Geschlechterdifferenzen

Die größten Geschlechterdifferenzen sind im Verwaltungsbereich der Fachhochschule zu finden, bei überwiegendem Frauenanteil sind die Leitungsfunktionen mehrheitlich männlich besetzt. Das Rektorat wurde mit Ausnahme der Gründungsphase von Männern geführt.

Die überwiegend weibliche Präsenz in der Lehre und der Studierendenschaft entspricht der geschichtlichen und professionellen Entwicklung sozialer Berufe. Auch heute sind im Alltag Sozialer Arbeit überwiegend Frauen tätig, wie auch das Studienangebot an der KFB seit 10

Jahren mehrheitlich von Frauen besucht wird. Die Leitungsfunktionen werden auch in der Praxis in der Regel von Männern eingenommen.

Das Amt der Frauenbeauftragten wird in der KFB neben der Lehrverpflichtung der jeweiligen Professorin ausgeübt. Die interne Arbeit und der Außenkontakt sind dadurch stark eingeschränkt, die Kontaktaufnahme zu anderen Frauenbeauftragten z. B. in der Lakof nur sporadisch möglich.

#### Meilensteine

1997 wurde der Entwurf der Frauenförderrichtlinien an der KFB zur Verabschiedung vorgelegt und die Zielstellungen festgeschrieben: Förderung von Chancengleichheit in allen Bereichen der KFB sowie eine ausgewogenere Mitwirkung von Frauen und Männern in allen Entscheidungsprozessen, besonders in den Gremien. Die Förderung geschlechtsspezifischer Ansätze in Form von Studienangeboten und die Unterstützung von besserer Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf wurden als komplexe Aufgabe formuliert.

1997/98 wurde an der KFB ein konstitutiver Studienschwerpunkt „Gender Studies: geschlechtsdifferenzierende Soziale Arbeit“ von Studierenden und Lehrenden entwickelt, eingerichtet und in der Studienordnung verankert. Inhaltliche Schwerpunkte des Studienangebotes sind

- ◆ Analyse vorfindlicher Geschlechterdifferenzen und -hierarchien in den unterschiedlichen Lebensbereichen
- ◆ Auseinandersetzung mit den beschädigten und beschädigenden Lebensbedingungen von Frauen und Männern im Patriarchat
- ◆ Analyse der Lebenswelten von Mädchen und Frauen und Jungen und Männern, Gegenentwürfe der Geschlechterrollen
- ◆ Konzepte aus diesem Bereich für die Soziale Arbeit
- ◆ politische Strategien gegen strukturelle geschlechtsspezifische Formen von Unterdrückung und Gewalt
- ◆ die Partizipation beider Geschlechter im öffentlichen wie im privaten Raum.

Analyse- und Urteilskompetenzen ebenso wie Handlungswissen sollen Studierende unterstützen, Widerständigkeit gegen geschlechtshierarchische Strukturen zu entwickeln und starre Rollenmuster zu hinterfragen. 1998 war die KFB Mitveranstalter einer Fachtagung „Alter Zopf und neue Hüte“: Geschlechtsdifferenzierende Pädagogik in der Jugendhilfe – Stand und Perspektiven“, in der nachdrücklich Herausforderungen und Konsequenzen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Praxis und Ausbildung diskutiert wurden. Lehrende des Studienschwerpunktes „Geschlechtsdifferenzierende Soziale Arbeit“ haben darüber hinaus in Publikationen und Vorträgen der Thematik Geschlechterhierarchie und Mädchen- und Frauenförderung Raum geschaffen. Das Forschungsprojekt „Studieren Frauen anders als Männer? Geschlechtsspezifische Studienförderung“ hat die Weiterentwicklung des Curriculums auch geschlechtsspezifisch gefördert. Als Besonderheit sei das „Bilderbuch“ erwähnt, eine Darstellung ausgewählter Frauen des 19. und 20. Jahrhunderts und ihr zunächst ehrenamtliches Engagement im sozialen Bereich. Neben Lebensdaten werden Frauenpersönlichkeiten in ihrem gesellschaftlichen Wirken dokumentiert und Bezüge zur heutigen Theorie und Praxis Sozialer Arbeit hergestellt. 1999 konnte die KFB durch Mitarbeit und Bereitstellung von Informationsmaterial an der Dokumentation „Frauen an kirchlichen Fachhochschulen“ mitwirken und so der Situationsbeschreibung der Frauenbeauftragten und Referentinnen der Hochschulpatorial an kirchlichen Fachhochschulen Unterstützung geben.

Die Arbeit der Frauenbeauftragten an der KFB war seit 1999 durch die Erstellung des Konzeptes für die Kleinkindbetreuung (Miniclub) geprägt. In Zusammenarbeit mit einer Studentin wurde ausgehend von der Ist-Analyse im Betreuungsbereich eine Soll-Konzeption für die zukünftige Arbeit erstellt. Diese Konzeption und die daraus resultierenden Anfragen und Forderungen konnten dem Akademischen Senat zur weiteren Planung empfohlen werden. Von der detaillierten Darstellung der schon geleisteten Arbeit in der Betreuung wurde auch eine breite Öffentlichkeit an der Hochschule angesprochen und damit sehr nachdrücklich auf die Belange Studierender mit Kind(ern) aufmerksam gemacht. Für den Miniclub wurde eine größere Spende von einem privaten Investor eingeworben.

# Technische Fachhochschule Berlin

Heidemarie Wüst

Die im Wedding angesiedelte Technische Fachhochschule Berlin

(TFH) vereinigte traditionsreiche Ingenieur- schulen. Heute ist die TFH mit 45 Studien- gängen in 8 Fachbereichen und mit ca. 7.500 Studierenden die größte Fachhochschule im inge- niurwissenschaftlichen Bereich in Berlin.

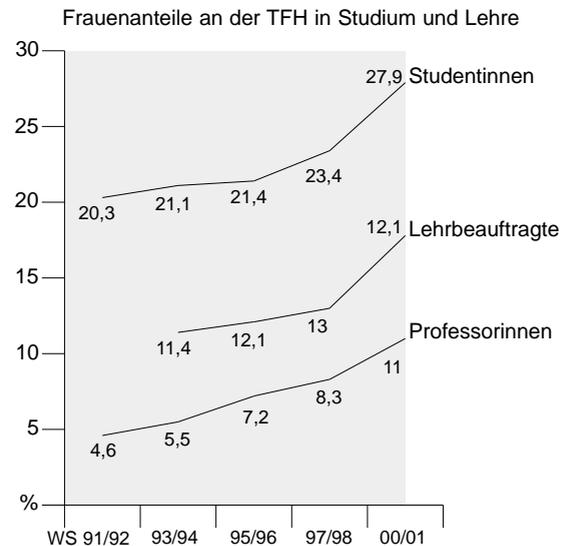
## Erste frauenfördernde Aktivitäten

Noch immer wirkt der Mythos, Technik wäre Männersache. Bereits Mitte der 1980er Jahre gründeten die Frauen der TFH eine Arbeits- gemeinschaft zur Durchsetzung ihrer Interessen und zur Initiierung frauenfördernder Aktivitäten. Sie waren die treibende Kraft zur gesetzlich ver- ankerten Einsetzung hauptamtlicher Frauen- beauftragte auch an den Fachhochschulen Berlins.

## Institutionalisierung der Frauenförderung

An der TFH sind die Frauen im Studium, in der Lehre und in der Forschung noch erheblich unterrepräsentiert. Deshalb bedarf es einer geziel- ten Frauenförderung. Die erste Fraubeauftragte

der TFH wurde 1992 eingestellt. Durch die Etablierung des Amtes der zentralen Frauen- beauftragten und eines Netzes von Neben- beruflichen in allen Hochschulbereichen wurde die Kontinuität der Frauenförderung gesichert.



Quelle: Verwaltung der TFH Berlin

## Frauenbeauftragte – Expertinnen für Chancengerechtigkeit

1994 wurde erstmals eine Frauenförderrichtlinie der TFH verabschiedet. Bei der Durchsetzung dieser Richtlinie und der Frauenförderpläne in den Fachbereichen wird der Präsident von den Frauenbeauftragten unterstützt. Regelmäßige Weiterbildungsveranstaltungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen beziehen alle Mitglieder der Hochschule in Forschung, Lehre und Verwaltung ein. Ziel ist, Frauenförderung als Organisationsentwicklung und als Gemeinschaftsaufgabe zu begreifen.

## Frauenförderung durch Sonderprogramme

Die TFH Berlin konnte konkrete Frauenfördermaßnahmen mit den Mitteln aus den Hochschul-Sonderprogrammen HSP II und III umsetzen. Besonders erfolgreich waren die Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Professorinnen in männerdominierten Studiengängen. Ein Programm mit dem Namen „Hypatia“ trägt seit 1994 zur gezielten wissenschaftlichen Nachwuchsförderung von Frauen bei. Bisher erhielten 35 Frauen eine Förderung, darunter acht Promotionsstipendiatinnen und 5 Gastdozentinnen. In einem Projektverbund zur

Frauenförderung wurden Maßnahmen zur Studienreform und zur innovativen Strukturentwicklung von Fachhochschulen miteinander verknüpft. Ein zweites Projekt diente der verstärkten Motivation von Schülerinnen für die Wahl eines technisch-naturwissenschaftlichen Studiengangs. Im Rahmen dieses Projektes wurde der „Infotag“ für Studienanfängerinnen der ingenieurwissenschaftlichen und informations-technischen Fächer etabliert.

Ingenieurin, na klar!

Frauen zu motivieren, Ingenieurin zu werden, ist eine komplexe Herausforderung.

Deshalb fand im WS 1999/2000 ein Symposium zum Thema „Frauenförderung in Ingenieurstudiengängen – ein Schlüsselbeitrag zur Studienreform“ mit bundesweiter Resonanz statt.

In Ringvorlesungen werden erfolgreiche Ingenieurinnen der TFH vorgestellt. In Wahlpflichtfächern werden Fachbereiche der Studiengänge aus geschlechtsspezifischer Sicht thematisiert.

Tutorinnen aus unterschiedlichen technischen Studiengängen führten gezielte Informationsstunden in Schulen durch. Schülerinnen wurden

zu Internetworkshops und zum „Schnupperstudium“ in die Fachbereiche der TFH eingeladen. An der zentralen Informations- und Begegnungsveranstaltung für Schülerinnen „Meeting!“ im Mai 2000 in Berlin war die TFH führend beteiligt.

Professorin für Technik und  
Naturwissenschaft

Zentral für die Frauenförderung ist die Qualifizierung von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn und die Gewinnung erfolgreicher Ingenieurinnen aus der Praxis für die Lehre und Forschung. Die Motivation von Studentinnen für diese Karriereplanung durch Vorbildwirkung ist beabsichtigt.

Mit den ersten Konzepten zur Frauenförderung an der TFH konnte der Anteil der Professorinnen von 5 auf 10 % gesteigert werden. Um die anstehende Pensionswelle in der TFH sowohl für die Frauenförderung als auch für die Strukturinnovation nutzen zu können, sind zukünftig mehrere Innovationsprofessuren vorgesehen.

Von der Frauenförderung zum  
Projektverbund Chancengleichheit für  
Frauen

Für die Durchsetzung der Gleichstellung hat die TFH einen Projektverbund zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen initiiert. Die Überlegungen zur aktuellen Hochschulentwicklung und die Kriterien der neuen Förderprogramme aus dem Hochschul-Wissenschaftsprogramm der Bundesregierung, sowie die Gesetze zur europäischen Strategie des Gender Mainstreaming stellen dafür neue Herausforderungen dar. Die innovative Hochschulentwicklung hin zu mehr Frauenfreundlichkeit, hin zu einem neuen Verständnis von nachhaltiger Lebensqualität für alle soll dabei unter geschlechtsspezifischer Sicht unter Beachtung von Studienreformaßnahmen und durch die Verankerung von Ergebnissen der Gender- und Frauenforschung durchgesetzt werden. Die individuelle, personengebundene Förderung von Frauen der Wissenschaft und Forschung wird durch das Hypatia-Programm qualifiziert weiter entwickelt.

## Internationalisierung

Aus anderen Kulturkreisen leben viele Frauen einen selbstverständlicheren Umgang mit Wissenschaft, Technik, Informatik und mit der Idee einer internationalen Karriere. Davon gilt es durch Vernetzung und Austauschprogramme zu profitieren.

Die internationalen Kontakte werden deshalb ausgebaut. Die Erfolge und das hohe Engagement von Frauen der TFH Berlin in wissenschaftlichen Projektgruppen, auf Industriemessen, bei Patentanmeldungen, bei der Beteiligung an der internationalen Frauenuniversität der Expo 2000 und im VDI sind besonders zu würdigen.

## Frauenbeauftragte an den Berliner Hochschulen (Stand: 2.5.2001)

Hochschule	Name	Anschrift
Freie Universität Berlin	Mechthild Koreuber	Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin
Humboldt Universität zu Berlin	Dr. Marianne Kriszio	Unter den Linden 6, 10099 Berlin
Technische Universität Berlin	Heidi Degethoff de Campos	Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin
Hochschule der Künste	Dr. Sigrid Haase	Ernst-Reuter-Platz 10, 10587 Berlin
Hochschule für Musik "Hanns Eisler"	Christiane Obermann	Charlottenstr. 55, 10117 Berlin
Kunsthochschule Berlin-Weißensee	Dr. Nasrin Bassiri	Bühningstr. 20, 13086 Berlin
Alice-Salomon-Fachhochschule	Dr. Heike Weinbach	Karl Schrader Str. 6, 10781 Berlin
Evangelische Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin	Prof. Dr. Michaela Gross-Letzelter	Teltower Damm 118-122, 14167 Berlin
Fachhochschule für Technik und Wirtschaft	Dr. Helga-Maria Engel	Treskowallee 8, 10313 Berlin
Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege	Dr. Gisa Hanusch	Alt-Friedrichsfelde 60, 13015 Berlin
Fachhochschule für Wirtschaft	Viola Philipp	Badensche Str. 50/51, 10825 Berlin
Katholische Fachhochschule für Sozialwesen	Prof. Dr. Angelika Pfleger	Köpenicker Allee 39-57, 13018 Berlin
Technische Fachhochschule Berlin	Heidemarie Wüst	Luxemburger Str. 10, 13353 Berlin

Telefon	Fax	e-mail
838 54259	838 52087	frauenbeauftragte@fu-berlin.de
2093 2840	2093 2860	marianne=krizio@rz.hu-berlin.de
314 1438	314 21622	zen.frau@tu-berlin.de
3185 2714	3185 2647	frauen@hdk-berlin.de
229 28 91	20309 2478 z.Hd. Frau Biskup	
47705 299	47705 290	
99245 322	99245 245	frauenbeauftragte@asfh-berlin.de
84582 0	84582 122	gross-letzelter@evfh-berlin.de
5019 2687	5019 2702	h.engel@fhtw-berlin.de
9021 4010	9021 4006	hanusch@fhv.verwalt-berlin.de
85789 231	85789 239	frauenbeauftragte@fhw-berlin.de
50 10 10 10	509 93 42	
4504 2993	4504 2920	buro_f@tfh-berlin.de

## Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an Berliner Hochschulen

Hochschule	Einrichtung	Leiterin
Freie Universität Berlin	Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung	Prof. Dr. Johanna Bossinade
Humboldt-Universität zu Berlin	Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung	Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel
Technische Universität Berlin	Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung	Prof. Dr. Karin Hausen
Technische Universität Berlin	Arbeitsstelle Sozial-, Kultur- und Erziehungswissenschaftliche Forschung	Prof. Dr. Astrid Albrecht-Heide
	Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e. V.	Prof. Dr. Barbara Schaeffer-Hegel
Hochschule der Künste	Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung und Gender Studies	
Alice-Salomon-Fachhochschule	Studienzentrum Geschlechterverhältnisse in der sozialen Arbeit	Prof. Dr. Brigitte Geißler-Piltz
Fachhochschule für Wirtschaft	Harriet-Taylor-Mill-Institut	Prof. Dr. Birgit Pfau-Effinger Prof. Dr. Friederike Maier Prof. Dr. Dorothea Schmidt
Katholische Fachhochschule für Sozialwesen	Studienschwerpunkt geschlechterdifferenzierende soziale Arbeit — Gender Studies	Prof. Dr. Petra Focks

n

Anschrift	Telefon	e-mail
Königin-Luise-Str. 34, 14195 Berlin	8385 33 78	zefrauen@zedat.fu-berlin
Sophienstr. 22a, 10178 Berlin	308 82 301	frauenforschung=zif@rz.hu-berlin.de
Ernst-Reuter-Platz 7, 10587 Berlin	314 269 74	zifg@kgw.tu-berlin.de
Franklinstraße 28/29, 10587 Berlin	314 734 13	
Schumannstr. 5, 10117 Berlin	288 798 40	eaf@tu-berlin.de
Ernst-Reuter-Platz 10, 10587 Berlin	3185 2773	gender@hdk-berlin.de
Alice-Salomon-Platz 5, 12627 Berlin	99245 426	
Badensche Str. 50/51, 10825 Berlin	85789 158	
Köpenicker Allee 39-57, 13018 Berlin	50 10 10 40	509 93 42