

Wissenschaftlerinnenrundbrief

Freie Universität Berlin

Nr. 2/2001

Zielvereinbarungen als Instrument der Gleichstellungspolitik
Univ.-Prof. Dr. Dieter Lentzen.....S. 2

Was leistet das Gender-Paradigma? Überlegungen aus (überwiegend) literaturanalytischer Sicht
Prof. Dr. Johanna Bossinade.....S.4

Frauenbeauftragte -- Expertinnen für Gender Mainstreaming?
Heidemarie Wüst.....S. 8

Lust an Differenzen -- Sommercolloquium 2001
Mechthild Koreuber.....S. 10

Figurationen: Eine Zeitschrift erkundet die Ränder der Gender-Diskurse
Alexandra Stäheli.....S. 11

Über die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung
Prof. Dr. Johanna Bossinade.....S. 13

Generationswechsel -- mit oder ohne Frauen?!

Bianca Beyer, Andrea Güttner.....S. 14

Juniorprofessur statt Habilitation? Eine Stellungnahme zur Reform des Hochschuldienstrechtes aus der Sicht des wissenschaftlichen Mittelbaus der FU
Dr. Cornelia Müller, Dr. Kerstin Schoor.....S. 15

Habilnetz im Aufwind
Dr. Felicitas Taugner.....S. 16

Mehr Rechte, mehr Flexibilität
Zu den neuen Gesetzen über Bildungsgeld und Teilzeitarbeit
Renate Tonnes.....S. 17

Praktikum Veranstaltungsmanagement.....S. 11

Das Rhoda-Erdmann-Programm.....S. 15

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre.....S. 16

Ausschreibung des Margherita-von-Brentano-Preises.....S. 18

Herausgeberin: Mechthild Koreuber
Redaktion: Mechthild Koreuber und Bianca Beyer
Layout: Cécile Busche

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

Univ.-Prof. Dr. Dieter Lenzen
Erster Vizepräsident
der Freien Universität Berlin

Zielvereinbarungen als Instrument der Gleichstellungspolitik

Zu dem Zeitpunkt, als öffentliche Einrichtungen modernen Stils entstanden, also in Deutschland im Wesentlichen im 19. Jahrhundert, konnte der Staat davon ausgehen, dass es keinen besonderen Regulierungsbedarf für die Tätigkeit der öffentlich Bediensteten geben würde. Dieses würde dann nicht der Fall sein, wenn das Beschäftigungsverhältnis der Staatsdiener (-innen gab es damals noch nicht) sich um seinen Unterhalt für den Verlauf seines Lebens keine Sorgen machen müsste. Dann, so war die Grundüberlegung, könne der Staat von seinen Beschäftigten aufopferungsvollen Einsatz, höchste Qualifikation und Verfolgung der Ziele erwarten, die der Souverän vorgebe. Dieser Pakt auf Wechselseitigkeit fand seinen Niederschlag in der Formulierung vom besonderen Treueverhältnis, das in der zuverlässigen Wahrnehmung einer wechselseitigen Verpflichtung bestand: Hingabe an den Öffentlichen Dienst gegen lebenslange Fürsorge. Dieses besondere Treueverhältnis fand seinen Ausdruck in dem spezifischen Status des öffentlichen Beamten.

Das ist lange her. 200 Jahre haben zu einer Erosion dieses Wechselverhältnisses geführt, nur noch ein geringer Prozentsatz der öffentlich Bediensteten ist wirklich beamtet und kann deshalb den beschriebenen Erwartungen unterworfen werden, aber auch die so vermeintlich Privilegierten haben nicht immer mehr das Gefühl, einer besonderen Fürsorge zu unterliegen. Umgekehrt ist die öffentliche Kritik an der Tätigkeit der Staatsdiener (-innen) in der Regel durch den Vorwurf gekennzeichnet, diese nähmen ihre Pflichten nicht wahr, arbeiteten zu langsam, zu wenig und vor allem ohne eine Orientierung an Zweck und Zielen ihrer Einrichtung. Stattdessen sorgten sie sich nur um ihre Privilegien, mit anderen Worten: Der Egozentrismus sei an die Stelle einer unhinterfragten Verfolgung der Interessen der Gesellschaftsmehrheit getreten.

Von dieser Kritik und der hier zu Grunde liegenden Entwicklung sind auch die Universitäten als öffentliche Einrichtungen nicht verschont geblieben. Nach deren beispiellosem Ausbau bis zur Mitte der 70er Jahre des 20. Jahrhunderts folgte mit dem Öffnungsbeschluss für die Hochschulen in der Regel eine Dauerbelastung, die um 100 % über der Normallast lag und liegt. In deren Folge musste ein Leistungsein-

bruch hingenommen werden, der sich zuerst in der Qualität der Lehre äußerte, sodann auch in der Erschwerung öffentlich finanzierter Forschung und in einer Überdetermination der Entscheidungssteuerung durch vervielfachte Legitimationsinstanzen in den Universitätsgremien. Insoweit unablässig gesteigerte Leistungserwartungen an die Hochschulen begleitet wurden von einem massiven Abbau der öffentlichen Subventionierung von Lehre und Forschung war der Bruch vorprogrammiert: Die Landesregierungen praktisch aller Bundesländer sahen sich mit einem öffentlichen Druck konfrontiert, der medial massiv angeheizt worden ist mit stereotypen Verurteilungen vom Schlage „faule Professoren“, „Universität als Wärmehalle der Nation“, oder von „mittelmäßiger Forschung“. Insofern lag es nahe, nach alternativen Modellen der Entscheidungssteuerung zu suchen, da insbesondere im universitären Bereich ein direkter Staatseingriff verfassungsrechtlich problematisch ist. In den vergangenen Jahren sind deshalb Modelle moderner Unternehmenssteuerung auf den öffentlichen Bereich übertragen worden, die sich besonders dadurch auszeichnen, dass den jeweils vor Ort Tätigen ein großer Handlungsspielraum eingeräumt wird. Dieser Spielraum bezieht sich auf die Art und Weise, wie solche Ziele verfolgt und realisiert werden sollen, über die zwischen dem Unternehmenseigentümer bzw. dessen Vertreter zuvor ein Konsens hergestellt wird. Bei einem Automobilhersteller sind das die Aktionärsversammlung und der Aufsichtsrat auf der einen, Vorstand und Unternehmensverwaltung auf der anderen Seite. Im Universitätsbereich ist der Eigentümer das Volk, vertreten durch eine Senats- oder Ministerialverwaltung sowie auf der anderen Seite ein Universitätspräsidium sowie die Fachbereichsadministrationen, in der Regel geführt durch Dekanate. Was bei einem Produktionsbetrieb relativ einfach ist, weil die Festlegung von Produktionszielen letztlich nur dem Generalziel der Verbesserung des Bilanzgewinns folgen muss, stellt sich bei öffentlichen Einrichtungen, insbesondere bei Bildungseinrichtungen natürlich viel komplizierter dar: Die Analogie zu einem Produktionsbetrieb ist nur begrenzt verwendbar bzw. wenn sie verwendet wird, werden Bildungsziele und Forschungsvorhaben sehr leicht zu bloßen Output-Faktoren reduziert. Das ist aber nicht zwangsläufig so. Es gibt durchaus viele, die struktureller und qualitativer Natur sein können und sehr wohl zum Gegenstand von Zielvereinbarungen gemacht werden können. Dazu gehören neben der akademischen Lehre und der Forschung als den Haupttätigkeitsfeldern der Universität aber auch andere, z. B. deren Internationalisierung, die Öffentlichkeitsarbeit, die Verbesserung der Infrastruktur und insbesondere die Gleichstellung der Geschlechter.

Das Präsidium der Freien Universität hat dementsprechend für die in den letzten beiden Jahren geführten Zielvereinbarungsgespräche auch Eckpunkte formuliert, zu denen die Gleichstellung von Frauen gehörte. In der Zielvereinbarungsrunde des Jahres 2000 wurde folgende Operationalisierung vorgenommen:

- Verdoppelung der Promotionen weiblicher Promovenden in Fachbereichen, in denen die Promotionsquote von Frauen derzeit unter 30 % liegt.
- Erhöhung der Habilitationsquote von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf 25 % (beide Maßnahmen führen nach zwei Jahren zur Bereitstellung einer zusätzlichen Position nach C 1 bzw. C 2 für den jeweiligen Fachbereich für eine Besetzungsperiode).

Darüber hinaus konnten auch weitergehende Gleichstellungsziele mit einzelnen Fachbereichen besprochen und verabredet werden, die den Besonderheiten der jeweiligen Einrichtungen gerecht werden. So erklärten sich alle Fachbereiche und Zentralinstitute bereit, bei der Wiederbesetzung von Professuren den Frauenanteil zu erhöhen und bei Neueinstellungen im Mittelbau einen Frauenanteil anzustreben, der der Absolventinnenquote entspricht. Darüber hinaus wurden fachbereichs- bzw. institutsspezifische Vereinbarungen getroffen, wie z. B. die Unterstützung eines Seminars für Geschlechterstudien (John-F.-Kennedy-Institut), die Konzipierung eines MA-Studiengangs „Gender and Politics“ (Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften), die Unterstützung des Aufbaustudiengangs „Gender Competence“ (Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften), der Ausbau der Lehre und Forschung im Bereich der Geschlechtergleichstellung (Fachbereich Rechtswissenschaft), der Aufbau eines Forschungsschwerpunktes „Chancengleichheit in Organisationen“ (Fachbereich Wirtschaftswissenschaft) sowie der Aufbau eines Bereichs „Frauen- und Genderforschung in den Geowissenschaften“ (Fachbereich Geowissenschaften).

In diesen Ergebnissen spiegelt sich die Tatsache, dass die für die Gleichstellung von Frauen Verantwortlichen an der Freien Universität das Instrument der Zielvereinbarungen auch *gezielt* nutzen und dass es sich auch auf dieser Ebene bewährt. Ob eine solche Bewährung auch für jede einzelne Einheit bescheinigt werden kann, muss indessen noch geprüft werden. Wesentliche Ziele wie die Erhöhung des Professorinnenanteils bzw. des Anteils von weiblichen Beschäftigten im sogenannten akademischen Mittelbau konnten in statistisch relevanter Form bisher nicht beobachtet werden. Das liegt zum einen an den zu kurzen Zeiträumen (Zielvereinbarungen wirken in der

Regel über 3-5 Jahre), zum anderen aber sicher auch in Einzelfällen an einer noch nicht hinreichend entwickelten Stringenz bei der Durchsetzung der mit der Hochschulleitung verabredeten Ziele.

Dieses wird sich künftig zwangsläufig ändern. Denn durch die Budgetierungspolitik der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur hat sich die Situation grundlegend geändert. In den Hochschulvertragsverhandlungen dieses Jahres haben zum ersten Mal Vereinbarungen stattgefunden, die selbst Zielvereinbarungen sind. Das heißt, dass die Universitäten und Hochschulen sich verpflichtet haben, bis zum Jahre 2005 in den Bereichen Lehre, Forschung und Gleichstellung bestimmte Effekte zu erzielen. Für den Bereich der Gleichstellung heißt das in den paraphierten (noch nicht abgeschlossenen!) Verträgen:

„Die Freie Universität Berlin fördert Frauen insbesondere in der Wissenschaft mit dem Ziel, den Anteil der Frauen innerhalb der einzelnen Qualifikationsstufen denen der jeweiligen vorangegangenen anzupassen. Sie wird mit den Fachbereichen unter Berücksichtigung der Rechte der Frauenbeauftragten Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern abschließen und insbesondere die Realisierung nicht vollständig umgesetzter Festlegungen der Ergänzungsverträge sicherstellen.“

Da diese Vereinbarung die Vergabe von Haushaltsmitteln an die Hochschulen an die Erreichung dieser Ziele bindet, findet künftig ein Wettbewerb unter den Berliner Hochschulen auch bezogen auf die Erreichung von Gleichstellungszielen statt. Kurz gesagt: Wer hier versagt, bekommt weniger Geld. Aus diesem Grunde wird die Hochschulleitung sämtliche Leistungsparameter der Hochschulverträge in die Zielvereinbarungen aufnehmen müssen, die sie mit den Fachbereichen trifft. Des Weiteren werden auch die Fachbereichsleitungen zur tatsächlichen Erreichung dieser Ziele das Gleiche mit ihren Einheiten tun müssen, es sei denn, die Universität entschließt sich, statt der Erreichung verabredeter Ziele eine Budgetabsenkung hinzunehmen.

Die neuen Hochschulverträge werden das Instrument der Zielvereinbarungen nicht nur im Bereich der Gleichstellungsproblematik, sondern in allen Leistungsparametern auf eine neue Probe stellen. So wird es nicht mehr genügen, einen guten Willen zu zeigen und bei der Nichterreichung verabredeter Ziele auf strukturelle Rahmenbedingungen zu verweisen, die für die Verfehlung verantwortlich sind. Die ökonomischen Folgen können für jede einzelne Hochschule und dann auch für jeden einzelnen Fachbereich

beträchtlich sein. Das bedeutet, dass im Bereich der Gleichstellungsaufgabe die Ziele wahrscheinlich weiter operationalisiert werden müssen, damit sie im Zeitraum der nächsten Finanzierungsperiode bis 2005 statistisch beobachtbar werden. Dabei wird der Aktivität der Fachbereiche und Institute eine besondere Rolle zukommen. Die Entwicklung von Einstellungs- und Berufungsvorschlägen, die Durchführung von Promotionen und Habilitationen, der verstärkte Einbezug von Wissenschaftlerinnen in das Forschungsgeschehen, die Begeisterung junger Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn kann nur hier stattfinden. Aus diesem Grunde bietet es sich an, dass die Dekanate mit den dezentralen Frauenbeauftragten Verfahren und Konzepte entwickeln, die die gleichstellungsbezogenen Ziele der Hochschulverträge für das jeweilige Fach so operationalisieren, dass im Berichtszeitraum messbare Effekte erzielt werden. Da die Verhältnisse in den Fächern äußerst unterschiedlich sind (so gibt es Fächer, bei denen die Hauptaufgabe darin besteht, Abiturientinnen allererst für das Studium dieses Faches zu gewinnen, sowie es andere Fächer gibt, in denen eine hinreichende Zahl an habilitierten Frauen deren Berufung möglich machen müsste), muss bei der Entwicklung von Instrumenten phantasievoll umgegangen werden. Dabei wird es wesentlich sein, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Basis davon zu überzeugen, dass Gleichstellungsziele nicht eine von außen aufgenötigte Zumutung sind, sondern neben einem gesetzlichen Auftrag selbst ein wichtiges Mittel, um die Konkurrenzfähigkeit, die Zukunft und die Qualität eines Faches mit zu sichern.

Prof. Dr. Johanna Bossinade

wissenschaftliche Leiterin der ZE zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin

Vortrag, gehalten am 2. März 2001 im Rahmen des Colloquiums *Lust an Differenzen – Geschlechtertheorien und politische Praxis* an der Freien Universität Berlin.

Was leistet das Gender-Paradigma? Überlegungen aus (überwiegend) literaturanalytischer Sicht.

Als ich über Materialien nachdachte, die ich für dieses Colloquium verwenden könnte, fiel mir eine Rezension ein, die ich einmal geschrieben habe. Ich erinnerte mich, dass ich darin einen abfälligen Satz über den Begriff Gender vorgebracht hatte. Es müsste doch interessant sein, diesen Satz wiederzufinden. Das Wiederfinden erwies sich als schwieriger denn gedacht und schon der erste Zugriff als ein Fehlgriff. Die erste Rezension, auf die ich stieß, betraf den Sammelband "Wohin geht die Frauenforschung?" (1991) und enthielt kein Wort zum Thema "Gender". Statt dessen hatte ich mit der Gegenfrage eröffnet: "Ja, wohin geht sie nur, die Frauenforschung?" Es ist klar: Nicht nur 'Gender' ist ein Reizwort. Die Rezension, die ich gesucht hatte, und dann auch fand, war von 1994. Sie betraf einen Band der Freiburger Literaturpsychologischen Gespräche, der ein Jahr zuvor unter dem Titel "Literarische Entwürfe weiblicher Sexualität" erschienen war. Meine Besprechung setzte mit den Worten ein:

"Das Thema Frau, Weiblichkeit, Geschlecht, oder, im schon wieder veraltenden feministischen Neusprech: Gender, hat viele Jahre geblüht. In den letzten Jahren fällt den Forschenden so viel Neues dazu nicht mehr ein; selbst dann nicht, wenn Sexualität als Thema hinzukommt". (In: Deutsche Bücher, 2, /1994, 163)

Sie haben bemerkt, worum es geht. Die Rede ist von "Gender" als einem "schon wieder veraltenden feministischen Neusprech". Das war also eine Fehleinschätzung. Die Karriere des Gender-Begriffs fing zu der Zeit gerade erst an, jedenfalls in der Literaturwissenschaft, und was mich damals irritiert hatte, war nicht so sehr der Inhalt der Gender-Diskussion, mit dem ich nur erst flüchtig vertraut war. Mich irritierte die Selbstverständlichkeit, mit der ein fremdsprachiger Terminus verwendet wurde, zusätzlich hybridisiert zu 'das' Gender, manchmal in Führungszeichen, später nicht mehr, häufig mit einem Bindestrich-Wort, "gender-crossing", mitunter als Tätigkeit "gendering", und all das mit einer

Ausschließlichkeit, als gäbe es Worte wie "Geschlecht" und "Geschlechtlichkeit" nicht. Das deutsche Begriffsspektrum ist differenziert, aber wenig flexibel. Wendungen wie Vergeschlechtlichung oder Geschlechtwerdung passen einfach nicht. Sie klingen obszön. Das Motiv für die Ablehnung war also ästhetischer Art, Sprachpurismus.

Heute stehe ich dem Gender-Begriff eher mit ironischem Wohlwollen gegenüber; wobei Ironie das Wissen um die Unvermeidbarkeit von Diskrepanzen sein mag. Ödön von Horváth z. B. lässt in seinem Volksstück eine Großmutter auftreten, die in kritischen Situationen stets zu ihrer Zither greift. „Großmutter, spielt wütend ein Menuett“. Einige Diskrepanzen sehe ich schon in der Gender-Diskussion, allerdings nicht immer unvermeidbare. Diesen Punkt stelle ich aber zurück. Das Wohlwollen mag im folgenden überwiegen.

Das Wohlwollen ist zunächst durch den Horizont bedingt, den das Wort 'Gender' in mir aufruft. Es ist die Emanzipationsgeschichte des Subjekts, die sich seit dem 17. Jahrhundert in den westlichen Gesellschaften angebahnt hat, in der das Emanzipationsbegehren von Frauen seinen Platz hat, und die heute vor neuen Umbrüchen steht. Der Gender-Begriff legt sodann nahe, dass ein Strukturprozess denkbar ist, eben Geschlechtlichkeit, in dessen Verlauf, also nicht vorher, 'Verlauf' dazu in doppelter, nämlich örtlich-zeitlicher Bedeutung gefasst – ja, dies ist ein Feld für Wortfixierte – in dessen Verlauf also Verschiedenheit entsteht. Wenn Geschlechtlichkeit eine in dem Sinn 'geteilte' Struktur ist, dürften Egalitätsansprüche im rechtlich-sozialen Bereich nicht mit dem Argument zurückgewiesen werden, dass es ein Geschlechtssubjekt und ein Komplement dazu gibt. Vielmehr wäre mit dem Anspruch von Frauen zu rechnen, ein Geschlechtssubjekt wie der Mann, aber nicht dasselbe wie er zu sein.

In der weiteren Diskussion, gleich welcher Disziplin, sollten nach meiner Meinung zwei Begriffe nicht fehlen. Es sind erstens der eben schon zitierte Begriff des Subjekts, so wenn ich etwa sage: 'Ich bin das Subjekt meines Textes', und zweitens der Begriff des Symbols. 'Symbolisch' heißt z. B. die Ordnung, die die geschlechtliche Repräsentation eines Subjekts ermöglicht oder erschwert. Repräsentation ist hier mehr oder weniger gleichbedeutend mit Anerkennung. Judith Butler spricht vom Symbolischen als dem "Register der regulierenden Idealität". (Butler 1997, 43) Als Inhaber jener "Idealität" gilt traditionell der Vater. Das bekannte Buch von Alexander Mitscherlich zu diesem Thema erschien erstmals 1963 unter dem freilich missverständlichen Titel "Auf dem Weg zur vaterlosen

Gesellschaft". Mitscherlich kritisiert die "paternistischen Großstrukturen", die vom Vater über den Lehrer und Arbeitsherrn zum Monarchen führen. Er hält das Denken in "Kategorien der Vaterherrschaft" für überholt. (Mitscherlich 1973, 314; 337) Ein bedeutendes Buch. Dennoch kommt es mir so vor, dass der Autor die Macht verinnerlichter Ideale unterschätzt hat; und daher auch ihre wirkliche Veränderbarkeit nicht prüft.

Hier scheint mir ein Paradox berührt, der auf die aktuellen geschlechtstheoretischen Debatten übertragbar ist. In diesen Debatten wird regelmäßig die Forderung erhoben, 'Frau' oder 'Weiblichkeit' nicht festzuschreiben, aber unklar bleibt, an wen die Forderung gerichtet ist, oder wie ein weniger festgeschriebenes Bild aussehen könnte. Es ist, als sei es nicht möglich, oder nicht nötig, die doch offenbar gewünschte 'Subjektkompetenz' mit den schon vorhandenen Mitteln weiter voran zu bringen. Wobei mir einfällt, dass Subjektsein nicht nur beglückend ist, sondern auch mit Angst verbunden. Häufig klingt die Sorge an, dass die geschlechtssymbolische Repräsentation von Frauen reduzierend wirke, auf Vielfalt nämlich, oder dass sie substantialisierend, also festlegend sei, wenn sie nicht überhaupt für unmöglich gehalten wird. Im letzten Fall klingt das Unentscheidbarkeitsargument an, wonach zwischen Bedeutungen letztlich nicht gewählt werden kann, weil das Sprachzeichen keine Einheit ist. In literarischen Analysen wird dies Argument auffallend oft auf Frauen angewandt, so dass es zu einer neuen Festschreibung kommt. Das Weibliche ist unentscheidbar; womit wir fast wieder beim dark continent wären. Offenbar ist es nicht leicht, etwas so anzuerkennen, dass es nicht gleichzeitig denunziert wird. So soll Winston Churchill einmal zu einem Besucher gesagt haben, der Wagner-Opern nicht sonderlich mochte: "The music is not as bad as it sounds".

Ich spitze das Problem noch etwas zu. Seit den späten 60er Jahren wird in den Philologien Kritik an Theorien geübt, die den psychosexuellen Prozess einseitig darstellen. Die Kritik hat eine Fülle an Differenzierungen freigesetzt, die inzwischen aber erstaunlich konsequenzlos wirken. Es ist, als könne der Sprung von der Kritik zu einer Neukonstruktion des Gebiets nicht gewagt werden. Die Schlüsse aus der Kritik bleiben gewissermaßen ungezogen, die Debatte stagniert, alte Problemstellungen kehren unter neuem Namen wieder: Etikettenwechsel. Die Arbeit am Geschlechterthema scheint vor allem im deutschsprachigen Raum und speziell im Hinblick auf Frauen unter dem Verdacht zu stehen, dass sie in den Schoß des ewig Weiblichen zurückführt; als seien die Defizite der älteren Theorien ein Beweis für die Unzulänglichkeit von Theorie überhaupt.

Ich begnüge mich mit einem kurzen Beleg, und auch der ist nur bedingt gültig, weil er aus einer Literaturstudie (1999) stammt, die im ganzen sehr ergebnisreich ist. Die Verfasserin möchte keinen anderen Begriff der Weiblichkeit ausarbeiten, da er, wie sie meint, nur neue Normen über dieses jahrhundertlang vereinnahmte Wort aufstellen würde. Sie schließt: "Dies ist der Grund, weshalb ich das Phänomen 'Weiblichkeit' weder vorab durch Definitionen festschreiben noch in den Chor derjenigen einstimmen möchte, die es von vornherein für 'uneindeutig' erklären". (Kanz 1999, 33) Diese Zurückweisung von Festschreibung klingt einerseits einleuchtend, wer will schon noch ein normiertes Weibliches, andererseits aber auch wenig überraschend, fast schon ritualisiert.

Eine erste Überlegung dazu. Könnte das Gender-Paradigma das Patt zu lösen helfen, indem es Fragen aufwirft, die genau dieses Patt betreffen? Was macht es so schwierig, Begriffe, Zeichen, Triebstellen zu besetzen, alles nötig für Anerkennung, wenn es, jedenfalls in der hier betonten Sicht, doch nicht nur ein Geschlechtssubjekt geben soll?

Zuerst noch einmal zu dieser Sicht. Judith Butler hat den berühmten 'linguistic turn' des 20. Jahrhunderts so auf die Geschlechtlichkeit übertragen, dass diese als das Produkt von Zuschreibungen statt nur als deren Objekt erscheint. Das Subjekt hat das Gender gewissermaßen schon in den Genen, oder gerade da nun eben nicht. Butler meint, dass das 'biologische Geschlecht' eine Art Fiktion sei, die "rückwirkend an einem vorsprachlichen Ort angelegt wird, zu dem es keinen unmittelbaren Zugang gibt". (Butler 1997, 27) Ich sehe Butlers Leistung darin, dass sie erstens die Aufmerksamkeit für Vermittlungsprozesse verstärkt und diese dann, zweitens, mit der Frage nach dem demokratischen Prozess verknüpft hat. Geschlechtlichkeit ist mediatisiert, und das von Anfang an, und von Anfang an in einem Interessengeflecht. Ein alternativer Entwurf folgt daraus noch nicht. Immerhin jedoch kann 'Gender' als ein Zusammenhang von Begriffen, Thesen und Fragen, kurz als ein Paradigma verstanden werden. Das Paradigma appelliert an die Betrachter, ein 'cross-viewing' anzustellen und Männer als geschlechtliche Wesen wahrzunehmen. Wenn es ein 'Deuxième Sexe' auf einmal auch in der Umkehrsicht gibt, wäre zumindest die Zählordnung verändert. Die Frage der Idealität stellt sich neu.

Damit bin ich beim Thema. Was leistet das Gender-Paradigma? Es bringt, denke ich, die Möglichkeit mit sich, Geschlechtlichkeit als eine systemisch-dynamische Beziehung zwischen zwei oder mindestens zwei Positionen zu befragen. Was wird der einen Seite zu-, was der andern abgesprochen, was wird beiden, was

keiner gewährt, wie verändert sich das Gesamtbild? Das in den 70er Jahren beliebte Bild der kommunizierenden Röhren wirkt wie eine Vorstudie dazu; heute würden wir wohl eher von 'Netz' sprechen.

Um das Gewicht des systemischen Zugangs zu unterstreichen, gebe ich erst zwei Zitate aus der psychoanalytischen Diskussion, in der es ja direkter um Geschlechtstheorie geht. Die Analytikerin Karin Bell merkt in einem Interview an, dass die Weiblichkeitstheorie, wie Freud sie konzipiert habe, nicht mehr aufrechtzuerhalten sei. (In: Mertens 1997, 69) In der Perspektive des Gender-Paradigmas wäre diese Auskunft einseitig, so 'gut' feministisch sie sich anhören mag. Es genügt nicht, nur Freuds Weiblichkeitstheorie zu erwähnen, da diese ja als Nebenlinie seiner Männlichkeitstheorie entwickelt wurde, die ihrerseits ohne Rücksicht auf ein weibliches Triebsubjekt zustande kam. Wenn Freuds Weiblichkeitstheorie nicht stimmt, kann seine Männlichkeitstheorie auch nicht stimmen. Nicht Freuds Weiblichkeitskonzept, sein Geschlechtskonzept müsste revidiert werden.

Vielleicht zeichnet sich hier, neben der Beharrlichkeit der Ideale und den Brüchen der Subjektrolle, eine weitere Erklärung ab, warum es so schwierig ist, Schlüsse aus der Kritik zu ziehen. Es wäre die Furcht, ein ganzes System umstoßen zu müssen. Die Frage ist natürlich, ob eine solche Radikalität der heutigen Lage noch gerecht würde. Braucht die Geschlechtstheorie nicht viel eher eine 'Neue Mitte'? Das System müsste dann nicht umgestoßen, es müsste neu konfiguriert, auf eine erweiterte Grundlage gestellt, sagen wir: 'intersubjektiviert' werden. Arbeit genug, zumal es für Fundamentalfragen dieser Art, "Kolossale Dissonanz", sagt Friedrich Schlegel, gesicherte institutionelle Mittel geben muss. Mein zweites Zitat, demselben Interview-Band entnommen, legt nah, dass eine Neukonfiguration des Systems den Abschied von Eigenschaftszuweisungen vorab bedeutet. Die Analytikerin Claudia Sies sagt über die Lage von Frauen:

"Was heute zu ihrem Vorteil gereicht, führt morgen zu ihrer Disqualifizierung. Wird zum Beispiel der weibliche Führungsstil heute als der bessere und effektivere für moderne Unternehmen gesehen, weil Frauen angeblich nicht so hierarchisch denken, teamfähiger und demokratischer handeln, offener für Veränderungen und intuitiver sind, kann das in Zeiten der Rezession zu ihrem Schaden umschlagen. In Krisenzeiten werden nämlich Manager bevorzugt, die streng hierarchisch denken, autoritär sind und das Alte bewahren, alles Attribute, die Männern zugeordnet werden. Die sogenannte Andersartigkeit der Frau entschärft eher die Bemühungen um die Gleichberechtigung, weil diese dadurch in Gefahr gerät, für Sonderrechte geopfert zu

werden. Die sogenannte Andersartigkeit oder Besonderheit kann auch eine Umschreibung für 'gehandicapt' sein.

„Eine äußerst wichtige Frage für Frauen und Männer ist: Wie kann ich alle Anteile, Fähigkeiten, Begabungen, die in mir angelegt sind, leben? Statt: die Frau möchte ihre 'männlichen' Anteile leben oder der Mann seine 'weiblichen', würde man sagen: Sie möchte ihre kräftigen, durchsetzungsfähigen Fähigkeiten als Frau leben, oder er möchte seine sensiblen, zarten, weichen Seiten als Mann leben". (In: Mertens 1997, 180f.)

Sprachreflexion ist somit unerlässlich, ich würde sagen elementar. Warum nenne ich etwas so und nicht anders, was sind die Konsequenzen dieses Tuns, warum sind manche Wortverbindungen so schwer auflösbar, was geschieht, wenn ich es trotzdem tu? "In Worten kramen" ist das besondere Geschäft der Literaturanalyse, in der in den 80er Jahren das Paradigma des Frauenbilds dominiert hat. Das bekannte Buch von Silvia Bovenschen sagt es bereits im Titel: "Die imaginierte Weiblichkeit" (1979) Bovenschen führt die Dominanz der Imago, und speziell der weiblichen Imago, von Männerbildern ist noch nicht die Rede, auf einen Epochenbruch im 18. Jahrhundert zurück. Es finde ein Wechsel von der gelehrten zur empfindsamen Frau statt, der kulturprägend wurde:

"Im Sinne der angestrebten geistigen und sittlichen Vervollkommnung näherte man das Weiblichkeitsideal den verallgemeinerbaren, weil auf Vernunft gegründeten Idealkonstruktionen an. Darin lag ja das egalitäre Moment, das allerdings, als man das Programm der weiblichen Gelehrsamkeit mit den Vorstellungen von den häuslichen Pflichten der Frauen in Einklang zu bringen suchte, erlosch. Die Gelehrte war eine Analogiekonstruktion. (Zum Mann, JB) Im Bild der Empfindsamen dagegen sollten die Spezifika des Weiblichen deutlich hervortreten. Mit ihm war ein dem Männlichen entgegengesetzt gedachter weiblicher Geschlechtscharakter gemeint".

"Appendixfunktion der Frauen", fasst Bovenschen die skizzierte Tendenz zusammen. (Bovenschen 1979, 161; 165) Von Bovenschen zu Butler? Ganz so kurz ist der Weg nicht. Unstreitig ist aber, dass in den 90er Jahren die Analyse des Frauenbilds um ein diskurskritisches Vorgehen erweitert, die Debatte auch mehr 'internationalisiert' wurde. Mit der Orientierung an 'Diskurs' als dem Verhandlungsort über Deutungsmuster und Deutungsmacht ist die Option verknüpft, über das mit einer Verwerfung arbeitende dualistische Konzept von Differenz hinauszukommen. Die Idee einer von Anfang an, sozusagen von A bis Z geteilten

Geschlechtsstruktur stellt die Klammer zum Thema der Gleichberechtigung her, wie es im Kontext des Aufklärungsdenkens angelegt ist, im Konzept der „Geschlechtsvormundschaft" (Ursula Pia Jauch) aber wieder unterging.

Demnach gilt es Fragen zu finden, die geeignet sind, Denkhemmungen aufzuheben, mögen diese auch rekonstruierbare historische Ursprünge haben. Ich frage wie folgt: Wie können Subjekte anerkannt werden, die geschlechtlich differieren, ohne dass die Differenz an Eigenschaftswerte vorab gebunden wird? Wenn es etwas gibt, das im Gender-Paradigma kritisch gesehen werden kann, dann Eigenschaften, "die rückwirkend an einem vorsprachlichen Ort angelegt sind" (Butler). Differenz ist unverfügbar, was sie für Verfügungsansprüche just so anziehend macht. Mithin müsste es möglich sein, über ein Geschlechtssubjekt 'Frau' nachzudenken, oder nach Symbolen dafür zu forschen, ohne dass nun sofort, ich unterdrücke das Wort zwanghaft, der Rückfall in substantielle Eigenschaften befürchtet werden muss. Solange ich als Theoretikerin diese Furcht hege, manövriere ich mich in die Defensive. Den immer wieder aufblühenden Theorien über genuin weibliche Fähigkeiten – oder Unfähigkeiten – wird das Feld überlassen.

Die Literaturwissenschaft droht sogar hinter ihrem ureigensten Objekt zurückzubleiben. Gemeint ist die Literatur, die ich als die komplexeste Sprachform definieren möchte, die wir in der modernen Gesellschaft kennen. (Überflüssig zu sagen, dass nicht jedes Werk diesen Anspruch, "Rang" sagt Ingeborg Bachmann, erfüllen kann, will, soll.) Die sprachliche Komplexität der Literatur erklärt sich teils aus innerästhetischen Prozessen, teils aus bedeutungsgeschichtlichen Sedimentierungen, d. h. durch die Tatsache, dass Literatur mit den Sprachen des gesellschaftlichen Umfelds verwoben ist. Wir sprechen dann z. B. von den interdiskursiven Verflechtungen eines Werks.

Diese mehrseitige Determinierung schützt die Literatur davor, dass ich sie hier als ein Wundermittel anpreise, das das Gender-Problem mit einem Schlag löst. Das Komplexitäts-Argument ist aber hilfreich, um zu erkennen, warum der Sinn für dynamische Beziehungen wichtig ist. Denn wie soll ich eine komplexe Sprache analysieren, wenn ich von einem starren Ordnungs-Bild ausgehe, Unentscheidbarkeit einbegriffen, sei es emanzipationspolitisch noch so gut gemeint? Die literaturanalytische Praxis trägt, wird sie recht verstanden, etwas sehr Nützliches zur Gender-Diskussion bei. Sie liefert ihr einen Prüfstein, und zwar, besonderer Vorteil, einen abnutzungsresistenten, sozusagen ein Dauerangebot. Freilich unterstehen wir dafür dann

dem Reflexionszwang. Dem Umgang mit einer komplexen Sprache kann es nicht förderlich sein, wenn die symbolische Ordnung als angreifbar, teils auch reparierbar, im Kern aber als nicht erweiterbar aufgefasst wird. Der hochentwickelte Apparat der Literaturanalyse – von der Metapher über den Stoff zur Erzählform – käme stets nur halb zum Zuge. Vorherrschend bliebe eine "imaginierte Weiblichkeit", von der Frauen sich festgelegt fühlen, die sie aber kritisieren dürfen, falls sie nicht einen Geschlechtsstatus reklamieren, der den Mühen der Repräsentation enthoben ist: 'Frauen brauchen so etwas nicht'. Vielleicht legt uns ein Werk tatsächlich eine so einfache Sicht nah, vielleicht geht es auch darüber hinaus, und folgen könnten wir dann nicht. Was ist der hemmende Grund? Mein erster Erklärversuch betraf den Glauben an einen idealen Vater. Vielleicht müsste ich jetzt, systemisch-dynamisch korrekt, auch von einer 'idealen' Mutter reden, einer Mutter, die in unsren Augen nie ein Subjekt war, schon gar nicht Frau? Anderer Leute Mütter vielleicht, aber unsere – niemals?

Bis die Antwort gefunden ist, wäre es nicht schlecht, denke ich, einen kreativeren und vor allem auch mehr selbstkritischen Umgang mit dem Problem der Repräsentation zu üben. Dass es Versuche in dieser Richtung schon gibt, füge ich nur der Vollständigkeit halber an. Sie sind überaus heterogen, und sie kurz zu erörtern ist etwas, das ich hier nun meinerseits nicht leisten kann. Vorerst kam es mir auf die Probleme an.

Ausführlicher zitierte Werke:

Silvia Bovenschen: *Die imaginierte Weiblichkeit. Exemplarische Untersuchungen zu kulturgeschichtlichen und literarischen Präsentationsformen des Weiblichen*. Frankfurt a. M. 1979.

Judith Butler: *Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts*. Frankfurt a. M. 1997.

Ursula Pia Jauch: *Immanuel Kant zur Geschlechterdifferenz. Aufklärerische Vorurteilkritik und bürgerliche Geschlechtsvormundschaft*. Wien 1989 (1988).

Christine Kanz: *Angst und Geschlechterdifferenzen. Ingeborg Bachmanns "Todesarten"-Projekt in Kontexten der Gegenwartsliteratur*. Stuttgart/Weimar 1999.

Wolfgang Mertens (Hg.): *Der Beruf des Psychoanalytikers*. Stuttgart 1997.

Alexander Mitscherlich: *Auf dem Weg zur vaterlosen Gesellschaft. Ideen zur Sozialpsychologie*. Frankfurt a. M. 1973 (Neuauf.).

Heidemarie Wüst

Frauenbeauftragte der Technischen Fachhochschule Berlin

Luxemburger Str. 10, 13353 Berlin

Tel.: 030-45 04 23 93, E-Mail: wuest@tfh-berlin.de

Frauenbeauftragte – Expertinnen für Gender Mainstreaming?

Für den 2. März 2001 hatte die FU zum Colloquium über Geschlechtertheorien und politische Praxis eingeladen. Die Einladung zur „Lust an Differenzen“ signalisierte, dass nicht nur Forschungsergebnisse unter Wissenschaftlerinnen ausgetauscht werden sollten, sondern auch die Erkenntnisse, die Kompetenz der Praxis und das Erfahrungswissen für die theoretische Untermauerung der Politikstrategie Gender Mainstreaming genutzt werden sollen.

Gender Mainstreaming - geschlechtsspezifische Politikfolgeabschätzung

Die seit ca. 3 Jahren auch in Deutschland öffentlich geführte Debatte um Gender Mainstreaming erklärt Gleichstellung deutlicher als bisher zur Gemeinschaftsaufgabe. Weil Gender Mainstreaming die Auswirkungen politischer Entscheidungen auf Frauen und Männer schon in der Entstehungsphase von Gesetzen, Beschlüssen und Verordnungen differenziert erkunden und mögliche Ungerechtigkeiten somit bereits im Keim ersticken will, vergleiche ich dieses Vorhaben gern mit dem Prozess der Technikfolgeabschätzung – als geschlechtsspezifische Politikfolgeabschätzung. Dies fordert eine wissenschaftliche Untermauerung geradezu heraus. Deshalb wird die Frauen- und Geschlechterforschung, die wissenschaftliche Arbeit in neuer interdisziplinärer Qualität gebraucht.

Als Frauenbeauftragte der Technischen Fachhochschule Berlin hat mich das Colloquium angeregt, über die Einbindung der Frauenbeauftragten in diesen Gender-Mainstreaming-Prozess nachzudenken. Sind wir Akteurinnen oder Zielgruppe?

Verantwortung für Gleichstellung

Endlich scheint die Verantwortung des Staates laut Grundgesetz und Umsetzungspflicht nach dem Amsterdamer Vertrag erfüllt zu werden. Als Strategie zur Gleichstellung von oben gibt der Staat die Maßstäbe vor und erprobt diese zur Zeit in Modellprojekten der Führungsetagen einiger Ministerien. Die Umsetzung des verfassungsgemäßen Gleichstellungsauftrages soll in die Verantwortung von Frauen und von Männern gelegt werden – von oben

nach unten. Führungskräfte sollen als erste sensibilisiert und in Themen der Chancengerechtigkeit fortgebildet werden. Diese umfassende Gender-Bildung wird viel Zeit brauchen.

Gender-Kompetenz durch Bewusstseinswandel?

Ist durch Gender Mainstreaming ein Bewusstseinswandel in der Wahrnehmung von Ungerechtigkeiten in Gang gekommen? Warum – und warum erst jetzt nach so langen Bemühungen der Frauenförderung? Gender Mainstreaming beruht auf Erfahrungen der Entwicklungshilfe. Finanzhilfen, die die Verantwortungsbereiche der Frauen vor Ort nicht berücksichtigt hatten, versandeten. Um Effizienz zu erreichen, mussten die GeldgeberInnen mehr über Frauen und Männer in Kenntnis bringen. Auch die frauenpolitischen Erfahrungen – vor allem der skandinavischen Länder – haben den Willen der EU, den Gleichstellungsprozess in Europa zu forcieren, erheblich verstärkt.

Gender Mainstreaming ist in Deutschland als Top-down-Strategie erkennbar. Dieser politische Wille zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist hoch zu schätzen und sollte gut genutzt werden. Denn Gender Mainstreaming bedeutet, alles Frauenfördernde bis zum Angleichen der Chancen per Gesetz und kontrollierbarer Verpflichtung umzusetzen. Es wird weiterhin auch um Quoten und Zahlen gehen. Die geschlechtsspezifische Statistik bleibt eine zwingend notwendige Grundlage für Gender-Handeln, also für geschlechtsdifferenziertes Handeln. Benachteiligung soll bereits in der Ursache, in der Weichenstellung erkannt werden. Wichtig muss bleiben, dass die bisher Benachteiligten bis zum Ausgleich der Chancen stärker bevorzugt werden. Fakten und Verlaufsstatistiken machen die Ungleichheiten oft erst erkennbar.

Kosten und Nutzen

Mit Gender Mainstreaming sollen Beispiele lohnender, effizienter und zielgenauer Förderungen erkundet werden. Es soll deutlicher werden, dass Frauenförderung nicht zusätzliche Kosten verursacht, sondern Mittel einsparen hilft. Dafür soll zielgenauer gefördert und sollen vorhandene Ressourcen besser genutzt werden. Maßstäbe für chancengerechtes Handeln sowie ein Gleichstellungs-Check sind in Arbeit.

Gleichstellung per women-card?

Nachweislich haben Frauen mehrheitlich bessere Zeugnisse, sind fleißiger, umsichtiger und verfügen über mehr soft skills. Die Frauen von heute wollen Familie, Beruf und Lebensqualität gleichzeitig. Der

Arbeitsmarkt braucht wieder gut ausgebildete Fachleute. Kommt deshalb nun nach der Green Card der Ruf von oben nach der Women Card? Begründet sich so der politische Willen nach Gleichstellung der Frauen? Das wäre zu kurz gedacht. Frauen von heute wollen nicht mehr nur die abrufbereite Arbeitsmarkreserve sein. Gender Mainstreaming muss Gleichstellungspolitik sein, die auf Dauer angelegt ist, die die Lasten und die Gewinne fair teilt, die ein Qualitätskriterium für Demokratie der Zukunft ist.

Gleichstellung durch neue Väter?

Das traditionelle Rollenverhalten und die Dominanz von Männern (auch von Vätern) in den Führungsetagen soll per Gender Mainstreaming auf den Prüfstand. Dass Kindererziehung auch Vatersache sei, haben Frauen schon lange den Männern schmackhaft machen wollen. Doch nun, per Gender Mainstreaming, sollen sie durch Order von oben dabei unterstützt werden. Den Rollen-Veränderungswillen sollten Frauen mit Erfahrungsvorsprung in Gleichstellungsarbeit unterstützen.

Gender-Kompetenz wird zum Kriterien guter Leitungskultur

Es gibt die ersten Modellversuche, um vor allem Führungskräfte in Gender Mainstreaming zu schulen. Das heißt, es muss als erstes die Wahrnehmung des eigenen Verhaltens reflektiert werden – im Sinne eines sensiblen geschlechtergerechteren Verhaltens. Dadurch soll zum Beispiel auch die Bereitschaft, Verantwortung abzugeben und Leitungsstrukturen zu verändern, wachsen. Eine qualifizierte Personalentwicklungsplanung nach erneuerten Bewertungskriterien wird erwartet. Denn die meisten Männer erleben nur in der Phase der Ausbildung und Arbeitssuche ihrer Töchter so etwas wie Solidarität mit den benachteiligten Frauen. Das heißt, dass Gender Mainstreaming an die Emotionen, an den Ethos und an den Gerechtigkeitssinn rührt. Gleichzeitig ist Gender Mainstreaming eine intellektuelle Herausforderung für jede und jeden. Den zunehmend erkennbaren Wissensdurst vieler Männer für diese neue Strategie darf nicht nur zu deren Image-Gewinn dienen. Nicht an den Worten, sondern an den Taten sollten wir sie messen.

Werden Frauenbeauftragte zu Referentinnen für Chancengleichheit?

Die Doppelstrategie des Gender Mainstreaming, Frauenförderung von der Basis und Gleichstellung per verpflichteter Fortbildung und per Gesetz, ist eine Querschnitts- und Gemeinschaftsaufgabe. Doch das Handlungsinteresse liegt wahrscheinlich stärker bei

den bisher Benachteiligten, also bei den Frauen. Da es für die Einhaltung der „Spielregeln“ keine Ombudsperson wie in Schweden gibt, werden Frauenbeauftragte Expertinnen für Gender Mainstreaming, für die Durchsetzung von Gleichstellung und von Chancengerechtigkeit sein müssen.

Als Frauenbeauftragte einer Technischen Fachhochschule hoffe ich natürlich sehr, dass sich mit viel Gender-Wissen nicht nur die Zahlen der Studentinnen und Professorinnen erhöhen lassen, sondern dass auch eine wirklich innovative Veränderung des Studiums, der Lehre und Forschung, der Leitung und des Umgangsstils gelingt.

Frauenbeauftragte werden sich dieser komplexen Herausforderung stellen, denn wir haben unbestritten einen Gender-Kompetenz-Vorsprung. Bereits seit vielen Jahren thematisieren wir die Benachteiligungen, die subtilen Verdrängungsverfahren, die Ungerechtigkeiten gegenüber Frauen. Unser Bewusstsein ist geschärft für die Wahrnehmung von Diskriminierung und Benachteiligung. Frauen- und familienfreundliche Strukturen zu fordern, ist eines der Kernanliegen von Frauenförderung. Es gibt eine Fülle von Gleichstellungsgesetzen und Frauenförderplänen, die den Willen nach gerechterer Verteilung von Chancen und Lasten deutlich machen. Weil es dabei auch um Neuverteilung von Ressourcen in Politik und Wirtschaft geht, ist von einer gewissen Unfreiwilligkeit der bisher Privilegierten auszugehen. Die Strategie des Gender Mainstreaming beruft sich auch auf diese Gesetze und braucht die Mädchen- und Frauenförderung so lange, wie die Ungleichgewichte sind, wie sie sind.

Gender Mainstreaming setzt gleichzeitig auch auf Fairness der Männer, die zu Verbündeten bei der Durchsetzung von Gleichstellung werden. Da alles nicht ganz freiwillig und harmonisch umsortiert werden kann, muss Gleichstellung an wirtschaftliche Interessen gebunden werden. Die Wahrnehmung der wirtschaftlichen Chancen ist eine Grundvoraussetzung von Gleichstellung.

Fazit

Wir sollten den gesetzgeberischen und politischen Willen zur Gleichstellung, zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit klug nutzen, damit Gender Mainstreaming eine nachhaltige Erfolgsstory für Mädchen und Frauen wird. Eine wissenschaftliche Begleitung erscheint notwendig.

Die Lust an Differenzen braucht die Lust am Streit, die Bereitschaft zum Selberdenken und den Mut, Neues

umzusetzen. So könnte die ergebnisorientierte Diskussion über Chancen, Lasten und Gefahren der neuen Strategie Gender Mainstreaming zur Verwirklichung der Gleichstellung trotz aller Euphorie über so viel Frauen förderndes Politikhandeln weiter gehen. Frauenbeauftragte sollten Expertinnen des Gender Mainstreaming werden.

Mechthild Koreuber
Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Lust an Differenzen – Sommercolloquium 2001

Zum fünften Mal laden die Vizepräsidentin, die Frauenbeauftragte und die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung zum Colloquium ein. Lust an Differenzen, d. h. Freude an divergierenden Meinungen zu einem divergenten Thema ist der Grundton, der die vergangenen vier Veranstaltungen begleitet hat. Anregend und initierend will das Colloquium sein, aktuelle Themen aufgreifen und Mitglieder wie Gäste der Freien Universität zu einem wissenschaftlichen Gespräch führen, ohne die politische Dimension zu vernachlässigen. Interdisziplinarität und konstruktive Streitlust der Beteiligten ist gewünscht.

Der inhaltliche Bogen spannt sich von einer zukunftsorientierten Bestandsaufnahme der disziplinären Grenzen und Gemeinsamkeiten frauenforschender Wissenschaftlerinnen an der Freien Universität im Sommer 1999 bis zu einer kritischen Befragung des neuen Zauberwortes Gender Mainstreaming im März 2001. Hier sei verwiesen auf die Artikel von Johanna Bossinade und Heidemarie Wüst im aktuellen Rundbrief.

In diesem Sommer wird das Colloquium die Frage verfolgen, warum trotz umfangreicher Frauenfördermaßnahmen und einer großen Zahl hochqualifizierter Frauen der Durchbruch in die Leitungsebenen, und das heißt für die Universität insbesondere die Berufung von Frauen, so selten gelingt. Dr. Ursula Pasero, Leiterin des Zentrums für interdisziplinäre Frauenforschung, Kiel, wird diesem Phänomen der gläsernen Decke aus organisationssoziologischer Sicht nachgehen. Sind Mentoringprogramme eine sinnvolle Reaktion auf dieses Problem, da sie auf die Wirksamkeit informeller Zusammenhänge orientiert sind? Prof. Dr. Barbara Schaeffer-Hegel, Vorstandsvorsitzende der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e. V. (angefragt) wird

über das Mentoring Internship Programm – weiblicher Führungsnachwuchs für die Wirtschaft der Akademie sprechen. Lassen sich solche Konzepte auch auf den wissenschaftlichen Bereich übertragen? Das baden-württembergische Programm MuT – Mentoring und Training für Nachwuchswissenschaftlerinnen, vorgestellt von Dr. Dagmar Höppel, Universität Freiburg (angefragt) könnte hierauf Antworten geben.

Etablierte Wissenschaftlerinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Menschen in Leitungspositionen und frauenpolitisch aktive Menschen sind eingeladen, sich zum gemeinsamen und lustvoll kontroversen Gespräch einzufinden, zu

Lust an Differenzen

7. Juli 2001, 10.00 bis 16.00 Uhr
Henry-Ford-Bau der FU Berlin
Garystr. 35, 14195 Berlin

Praktikum Veranstaltungsmanagement

Das Büro der Zentralen Frauenbeauftragten sucht eine Praktikantin zur Organisation und Durchführung der Tagung ‚Frauen und Informationstechnik‘ (Arbeitstitel!) anlässlich des 8. Unifrauentages am 15. November 2001. Der Praktikantin wird die Möglichkeit geboten, sich auszutesten und unter Betreuung vielseitige Erfahrungen im Eventmanagement zu sammeln.

Die Aufgaben umfassen:

- Kontaktaufbau u. -pflege mit Unternehmen der IT-Branche
- Organisation der Messe (Präsentation der Unternehmen, Mentoringvermittlung, Praktikumsbörse u.a.)
- Beratende Mitarbeit bei der Programmgestaltung
- Organisation von Workshops und Diskussionsforen
- Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit

Die Bewerberin sollte Interesse für die frauenspezifische Themenstellung haben und gerne eigenständig arbeiten. Vorkenntnisse sind erwünscht, aber nicht Voraussetzung. Die Praktikantin wird von der zentralen Frauenbeauftragten betreut. Die Arbeit erfolgt im Team mit den Mitarbeiterinnen der Frauenbeauftragten und bietet der Interessentin die Gelegenheit für Fragen und Erläuterungen.

Dauer: 4 bis 6 Monate, flexible Arbeitszeitgestaltung möglich.

Kurze Bewerbung bitte an:

Zentrale Frauenbeauftragte

Mechthild Koreuber

Rudeloffweg 25-27

14195 Berlin

oder per Mail: frauenbeauftragte@fu-berlin.de

Alexandra Stäheli
Universität Zürich

figurationen: Eine Zeitschrift erkundet die Ränder der Gender-Diskurse

„Die eigentliche europäische Dame ist ein Wesen, welches gar nicht existieren sollte“, schreibt Arthur Schopenhauer in gewohnter Polemik. Und im Hinblick auf das Projekt der Zeitschrift *figurationen* muss dem Philosophen mit seinen misogynen Leidenschaften wohl für einmal Recht gegeben werden. Denn dass sich die aktuellen Debatten um „gendered culture“ weder auf den europäischen Raum noch auf eines der Geschlechter begrenzen lassen, sondern sich vielmehr vom inner-europäischen und internationalen Austausch nähren, und dass dabei auch etablierte Geschlechtsidentitäten hinterfragt werden müssen – dies will ein feministisch und kulturwissenschaftlich ausgerichtetes Publikationsorgan, die seit gut einem Jahr erscheinende Zeitschrift *figurationen*. *gender literatur kultur* möglichst vielschichtig und tiefenscharf zeigen.

Entstanden ist das *figurationen*-Projekt 1999 in der Nachfolge des eingestellten Frauenrundbriefes der Universität Hamburg. Seit Januar 2000 nun wird das zweimal jährlich im Böhlau-Verlag erscheinende Heft von Barbara Naumann, Professorin für Neuere deutsche Literatur an der Universität Zürich, herausgegeben. Die redaktionelle Betreuung der Zeitschrift liegt in den Händen von Ines Kappert, Caroline Torra-Mattenklotz und Alexandra Stäheli. Befragt zur Idee der Zeitschrift, erklärt Naumann, das Ziel von *figurationen* sei es, „vom Ort der Literaturwissenschaft her den Kontakt mit anderen Disziplinen zu suchen“.

figurationen versteht sich so als interdisziplinäres Diskussionsforum in ganz spezifischer Hinsicht: In den thematisch ausgerichteten Heften nähern sich unterschiedliche Wissensformen und Diskurse jeweils einem bestimmten Gebiet aus ihrer je eigenen Forschungsperspektive an. Dabei sind auch Bereiche an den Rändern der Wissenschaft wie etwa einzelne Stimmen aus den bildenden Künsten oder der Literatur an den Erkundungen eines Themas beteiligt. Gerade in diesem Zusammenprall der verschiedenen Diskurse, Methoden und künstlerischen Praktiken jedoch vermögen die Schattierungen eines Themengebietes umso deutlicher hervorzutreten. Diese Konzeption von Interdisziplinarität macht es möglich, einerseits konkrete Fragestellungen präziser zu fokussieren, andererseits zugleich auch die Differenzen zwischen den einzelnen Disziplinen zu markieren. „Mit *figurationen* möchten wir“, so

Barbara Naumann, „einzelne Forschungsrichtungen so vernetzen, dass die Differenzen zwischen den Diskursen nicht zum Verschwinden gebracht werden, sondern im Gegenteil umso augenfälliger hervortreten“.

So versammelt zum Beispiel das Heft Nr. 1/2000 mit dem Titel „Frauen und Recht – Women and Law“ (ediert von Susanne Baer) Aufsätze zu einem Klassiker der feministischen Diskussionen: zur Frage nach der Konstruktion der Kategorie „Frau“, wie sie in den verschiedenen Diskursen hervorgebracht wird. Während etwa die konservative Rechtswissenschaftlerin Catharine A. MacKinnon in geschliffener Rhetorik ein Bilderverbot fordert zum Schutz der Frauen vor Pornographie und dabei implizit davon ausgeht, dass Frauen wehrlos den Reizen ihrer Umwelt ausgeliefert sind, thematisiert die Literaturwissenschaftlerin Christine Künzel das Thema der Wehrlosigkeit aus gänzlich anderer Perspektive. In ihrer Untersuchung zeigt sie, wie Kleists Erzählung „Die Marquise von O...“ sich im Schnittpunkt zwischen Liebes- und Rechtsdiskurs um 1800 situiert, in dessen zweideutigem Zentrum das Thema der Vergewaltigung angesiedelt ist. So schimmert in der Versuchsanordnung des Heftes die Frage nach der Konstruktion von Geschlecht gerade in der Interferenz, in den Berührungs- und Schnittstellen der einzelnen Beiträge in je anderen Farben wieder auf.

Dass mit diesem Verständnis von Interdisziplinarität schliesslich auch eine Form von Internationalität einher geht, garantiert nicht zuletzt der Einbezug von wechselnden Gasteditoren und -editorinnen. Jede Ausgabe wird von einem anderen Gastredakteur betreut, der/die dem Heft durch die Zusammenstellung der AutorInnen jeweils eine leicht veränderte Gestalt verleiht. So wird etwa Sander Gilman, Professor für Anthropologie an der Universität of Illinois (Chicago), von den USA aus mit einem transatlantischen Blick die Herbstnummer mit dem Themenschwerpunkt „Schönheit – Beauty“ bespielen.

Das nächste Heft hingegen erscheint bereits im Mai und wird von Barbara Naumann selbst als Gasteditorin betreut. Unter dem frühlingshaften Thema „Verführung und Literatur“ versammelt es Texte unter anderem von Joan Dejean, Aris Fioretos, Ines Kappert, Heide Schlüpmann, Claudia Schmolders und Michael Wetzlar zu einer verführerischen Blütenlese.

figurationen. gender literatur kultur.
Herausgegeben von Barbara Naumann. Erscheint zweimal jährlich im Böhlau-Verlag. Bestellungen nimmt die Redaktion in Zürich unter folgender Adresse entgegen: Figurationen, Deutsches Seminar Universität Zürich, Schönberggasse 9, CH-8001 Zürich. E-Mail: figurat@unizh.ch

Prof. Dr. Johanna Bossinade

Über die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

Die „Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung“ der Freien Universität gibt es seit zwanzig Jahren. Unter ihrer langjährigen Benennung „Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung“ ist sie mir in den 90er Jahren bekannt geworden. Das Alte stürzt, es ändert sich die Zeit – so viel die Zentraleinrichtung zur Institutionalisierung von Geschlechterforschung und damit zur Modernisierung der FU beigetragen hat, in bestimmten Abständen sind Umorientierungen nötig. Zwanzig Jahre sind gewiss auch ein Alter, in dem es mit dem Erwachsensein ernst wird. Wenn sich die Alma Mater umstrukturiert, dann die Töchter ebenso. Im Fazit gesprochen: Die „Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung“, kurz: die ZE, hat sich im April 2000 eine neue Ordnung gegeben. Im August desselben Jahres ist sie im Amtsblatt der Universität veröffentlicht worden. Seitdem führt die Einrichtung den soeben zitierten neuen Namen.

Nomen est omen!

„Frauen- und Geschlechterforschung“ bündelt zwei große Tendenzen, nämlich Aufmerksamkeit für die besondere Stellung von Frauen zum einen, Öffnung auf das Feld der Geschlechterbeziehung in seinem komplexen Zusammenhang mit andern Gebieten zum andern. An Worten wie 'Zusammenhang', 'komplex' und 'Beziehung', dazu der Akzent auf 'Forschung', ist abzulesen, dass das Gewicht der Aufgaben bei allem schon erreichten Gewinn eher noch wachsen als abnehmen wird.

Was bleibt trotz der neuen Ordnung?

Die 'Zentraleinrichtung', mag das Wort es anders erwarten lassen, ist eine 'dezentrale' Organisation. Mit dieser Dezentralität ist eine wissenschaftspolitische Sicht verknüpft, die sich nicht nur *nicht* geändert hat, deren Bedeutung sich wohl eher noch erhöhen wird. 'Dezentral' heißt, dass die Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität weder in einem 'eigenen' Institut angesiedelt ist noch zu einer Art Superwissenschaft zusammengefasst werden soll. Die Geschlechterforschung ist vielmehr in den einzelnen Disziplinen verankert. Die Dynamik ihrer spezifischen Frage- und Problemstellungen kann sich so mit fundiertem Fachwissen und methodischen Fertigkeiten zu einer erkenntnisaufschließenden Einheit verbinden. Die Innovations- und Leistungskraft dieses Ansatzes hat sich inzwischen vielfach bewährt.

Viele konkrete Aufgaben der ZE sind ebenfalls gleich geblieben. Nach wie vor sollen Lehrangebote und Forschungsprojekte auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterthematik koordiniert und angeregt werden. Hier wird zugleich die Umorientierung sichtbar, denn wo sich die 'alte' Zentraleinrichtung vornehmlich als Dienstleistungsinstitution verstand, setzt die 'neue' Zentraleinrichtung neue Akzente. Die Bewegung geht von einem 'allround'-Institut zu mehr Eigenständigkeit. Die Zentraleinrichtung ergreift nun auch selber Initiativen in Fragen von Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement.

Das Haus und seine interne Organisation ...

Die Zentraleinrichtung befindet sich in der *Königin-Luise-Straße 34, Telefon 838 - 53378 (Skr.)*. Für Auskunft in Sachen Öffnungszeiten, Beratung, Bibliothek, Veranstaltungen, Arbeitsteam etc. verweise ich auf Prospekte sowie auf unsere Homepage.

Konform der Neuorientierung hat die Zentraleinrichtung ihre Leitungsstruktur verändert. Sie besitzt nun gewissermaßen eine Doppelspitze. Auf der einen Seite ist das die Geschäftsleiterin, stets für zwei Jahre gewählt, auf der anderen die wissenschaftliche Leiterin, eine Professorin, die zum gegenwärtigen Zeitpunkt ebenfalls für zwei Jahre gewählt wird. Diese zweite Leitungsfunktion habe ich inne, am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften, Neuere deutsche Literatur mit den Schwerpunkten Frau im literarischen Prozess, Autobiographik und Poetologie. Meine Tätigkeit für die ZE ist eine Übergangslösung, denn zum Wintersemester 2002/03 ist die Einrichtung einer Gastprofessur geplant, deren Inhaberin die wissenschaftliche Leitung regulär übernehmen soll.

Mit der geplanten *Käte-Hamburger-Professur* ist eine der neueren Initiativen der Zentraleinrichtung angesprochen. Die Gastprofessur ist auf fünf Jahre angelegt und soll teils an Philosophie und Geisteswissenschaften, teils an die Zentraleinrichtung gebunden sein. Käte Hamburger (1896-1992), gebürtige Hamburgerin jüdischer Herkunft, war Literaturwissenschaftlerin und Philosophin. Nach ihrer Rückkehr nach Deutschland, sie war vor den Nationalsozialisten nach Schweden emigriert, hatte sie eine außerordentliche Professur in Stuttgart inne, wo sie bis 1976 lehrte. Berühmt wurde sie durch ihr Buch „Die Logik der Dichtung“ (1957), das zur Revolutionierung der Erzähltheorie beitrug. Es ist mir aus meiner Studienzeit als Standardwerk bekannt. Das Sachgebiet der Käte-Hamburger-Professur betrifft „Wissenschaftsforschung und Geschlechtertheorie“. Zu den Fragestellungen zählen Methodenreflexion von Biographik und Wissenschaftsgeschichte, Fragen des Kanons, Konstruktionen des Geschlechts in historischer und theo-

retischer Perspektive. Zur Würdigung von Käte Hamburger soll zudem eine Tagung stattfinden, dazu später mehr.

Neue Aktivitäten der ZE!

Zum einen handelt es sich um das Projekt *Aufbaustudiengang 'Gender-Kompetenz'* der Freien Universität. Der Studiengang soll vier Semester umfassen und zur Vorbereitung auf Arbeitsgebiete dienen, in denen künftig Kenntnisse zur Frauen- und Geschlechterforschung vorausgesetzt werden. An Praktika ist gedacht, zu den Zielgruppen des Studiengangs können sich z. B. Jurist/innen, Wirtschaftswissenschaftler/innen, Sozialwissenschaftler/innen rechnen.

Die zweite der neueren Aktivitäten ist über das Projektstadium hinaus und dürfte vielen bereits bekannt sein. Mit ihr hat die Zentraleinrichtung den Anschluss an das Internet-Zeitalter gefunden, zu dem sie auf sachlich fundierte und zugleich anregende Weise beitragen will. Die Rede ist von *Querelles-Net, der Rezensionsschrift für Frauen- und Geschlechterforschung*. Sie erscheint dreimal im Jahr, die Nummer Vier ist in Vorbereitung und wird Anfang Juni 2001 erscheinen. Themenkreis der besprochenen Bücher ist: "Natur- und Technikwissenschaft". Anklicken!

Zum Schluss nun die Tagung, deren Termin gleich notiert werden kann: 10. bis 12. Januar 2002. Ort: Europäische Akademie, Bismarckallee 46/48, Berlin. Der Arbeitstitel ist „*Wissenschaftskarrieren, Wissenschaftsdebatten und Fragen der Fächergrenze. Das Beispiel Käte Hamburger*“. Vorbereitet wird die Veranstaltung von PD Dr. Angelika Schaser vom Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften und mich als Literaturwissenschaftlerin. Wir haben zwei Schwerpunkte gesetzt, und zwar erstens zu Person, Werk, Rezeption und geschichtlichem Kontext von Käte Hamburger. Hier sind Beiträge zur Remigration und Wissenschaftspolitik, zum Habilitationsproblem, zum Briefwechsel mit Thomas Mann zu erwarten. Der zweite Schwerpunkt ist Erzähltheorie in Literatur-, Film- und Kulturwissenschaft. Wir wollen zur Diskussion stellen, inwiefern die Erzähltheorie in angrenzenden Fächern weiterentwickelt worden ist. Hierfür sind Beiträge zu Dichtung, Wahrheit und Ästhetik, Fiktionalität, filmisches Erzählen geplant. Wer Interesse hat und nähere Auskunft wünscht, wende sich an unsere E-Mail-Adressen.

Homepage der ZE: www.fu-berlin.de/zefrauen
Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung: www.querelles-net.de

Organisatorinnen der Käte-Hamburger-Tagung:
PD Dr. Angelika Schaser: schaser@zedat.fu-berlin.de
Prof. Dr. Johanna Bossinade: bossi@germanistik.fu-berlin.de

Bianca Beyer

stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte

Andrea Güttner

Mitarbeiterin der zentralen Frauenbeauftragten

Generationenwechsel – mit oder ohne Frauen ?

„Bei dem ehrgeizigen Berufungsprogramm ist wissenschaftliche Qualität oberstes Kriterium, daneben sollen diesem Grundsatz nachgeordnet, die Verjüngung des Lehrkörpers, seine Internationalisierung durch die Berufung ausländischer Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen und die Steigerung des Frauenanteils als Eckpunkte für das Programm gelten.“ (Pressemitteilung des Kuratoriums der Freien Universität vom 4. Mai 2000)

An der Freien Universität beginnt der Generationenwechsel. Etwa 50 % der Professuren müssen neu besetzt werden. Vergangenes Jahr wurden fast dreißig Rufe erteilt. In diesem Jahr sind über vierzig Berufungskommissionen mit der höchst verantwortungsvollen, die Zukunft der Freien Universität gestaltenden Aufgabe befaßt, Berufungslisten zu erstellen. Und in den folgenden Jahren wird es sich um ähnliche Größenordnungen handeln. Doch werden Frauen von dieser historischen Chance der Veränderung profitieren?

Trotz ihres bisher frauenfreundlichen Rufes ist an der Freien Universität in den vergangenen Jahren eine drastische Wende zu beobachten: Frauen scheinen bei Neuberufungen nur geringe Chancen zu haben. Noch 1995 lag der Anteil neuberufener Frauen bei 30,4 %, d. h. von 23 Rufen ergingen 7 an Frauen. Die folgenden Jahre sank der Frauenanteil kontinuierlich, so daß er im Jahr 2000 bei 7,1 % lag. Nur noch 2 von 28 Rufen ergingen an Frauen*. Das Kriterium der wissenschaftlichen Qualität hebelte, teils auf recht verschlungenen Wegen, das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichstellung und der Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen aus und vor allem Männer profitierten von eingespielten Ritualen.

Die Freie Universität wird erhebliche Anstrengungen unternehmen müssen, um der Tendenz der letzten Jahre entgegen zu wirken. Auf zentraler Ebene wurden dazu bereits erste Schritte unternommen. Im neuen Leitbild der Freien Universität wird der Gleichstellungsauftrag verankert. In den jährlichen Zielvereinba-

* Nicht berücksichtigt sind in der 10 Jahren umfassenden Auswertung die nur mit Frauen zu besetzenden Genderforschungsprofessuren.

rungsverhandlungen werden fächerspezifische Projekte zur Förderung von Frauen angestoßen. Und die leistungsinterne Mittelvergabe wird das Kriterium Frauenförderung unter Einbeziehung der Fächerkulturen angemessen berücksichtigen. In den Bereichen aber ist eine innovative Berufungskultur notwendig. Instituts- und Fachbereichsräte sollten bereits im Vorfeld eines Berufungsvorgangs ihren verfassungsrechtlichen Auftrag wahrnehmen und sich gezielt um die Bewerbung von Frauen bemühen. Das Grundgesetz fordert mit seinen Formulierungen „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ und „Beseitigung bestehender Nachteile“ auch die Universitäten als staatliche Einrichtungen zu einer aktiven Rolle auf. Doch all zu oft wird der Frauenförderung in Berufungsverfahren mit dem alleinigen Fakt der Anwesenheit der Frauenbeauftragten Rechnung getragen. Diese kann zwar beratend tätig werden, aber sicherlich nicht im Alleingang eine Professur besetzen. Hier sind die Mitglieder von Berufungskommissionen gefordert, ihren Teil zu einer Veränderung der Berufungsbilanz beizutragen.

Die Konkurrenz im wissenschaftlichen Betrieb ist in den letzten Jahren um vieles härter geworden. Das führt zu einer intensiven Förderung von Männern und unter dem Deckmäntelchen der Qualifikation zu einer Reproduktion des traditionellen Ernährermodells. Gerade der wissenschaftliche Bereich aber kann sich ein derart antiquiertes Rollenbild nicht leisten. Es gilt, im anstehenden Generationenwechsel die Zahl der Professorinnen deutlich zu erhöhen, schon damit die Freie Universität nicht hinter der nationalen und internationalen Konkurrenz zurückbleibt.

Rhoda-Erdmann-Programm

Das *"Rhoda-Erdmann-Programm - Praxis und Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft"* für das Sommersemester 2001 ist erschienen und kann im Referat Weiterbildung (Tel.: 838 51458, - 51470, E-Mail: kemker@zedat.fu-berlin.de) angefordert werden. Es ist Bestandteil des Programms *"Praxis und Perspektiven"*, das erstmals alle drei Weiterbildungsangebote der FU für Frauen beinhaltet: das Angebot für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, für Frauenbeauftragte und für sonstige Mitarbeiterinnen.

Neu im Rhoda-Erdmann-Programm ist die Veranstaltung *"Wie erobere ich die Scientific Community?"*, die bereits promovierende Nachwuchswissenschaftlerinnen dabei unterstützen möchte, die Weichen für ihre wissenschaftliche Karriere zu stellen. Die Orientierungsveranstaltung findet ganztägig am 21. September statt.

Dr. Cornelia Müller, Dr. Kerstin Schoor

Wissenschaftliche Assistentinnen am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften

Juniorprofessur statt Habilitation? Eine Stellungnahme zur Reform des Hochschuldienstrechtes aus der Perspektive des wissenschaftlichen Mittelbaus der FU

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) plant noch für diese Legislaturperiode eine weitreichende Reform des Hochschuldienstrechtes (die Gesetzesvorlage soll bereits in diesem Mai im Kabinett beraten und beschlossen werden). Von diesen tiefgreifenden strukturellen Änderungen betroffen ist in besonderem Maße auch der wissenschaftliche Mittelbau (Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Hochschulassistenten/innen, sowie Privatdozenten/innen). Dies geht aus den allgemeinen Zielsetzungen der Gesetzesvorlage hervor. Angestrebt wird durch die Reform: eine frühere Selbständigkeit und Unabhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses, eine Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft, die Erhöhung des Anteils junger Menschen mit hoher Ausbildungsqualifikation als Professoren/innen, sowie die Förderung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wissenschaft. Den zentralen Faktor bei der Umstrukturierung des Qualifikationsweges für eine Professur bildet die Einführung der Juniorprofessur (Höchstberufungsalter 35) bei gleichzeitiger Abschaffung der Habilitation und des Habilitationsrechtes, sowie des Hochschulassistenten (C1-Stellen) und der Hochschuldozentur (C2-Stellen). Übergangslösungen für den existierenden wissenschaftlichen Nachwuchs sieht das Konzept bislang nicht vor.

Da die vom BMBF eingesetzte Expertenkommission im wesentlichen aus Professoren bestand, hat der wissenschaftliche Mittelbau der FU es für dringend erforderlich erachtet, den Entwurf zur Reform aus der Perspektive des Mittelbaus zu kommentieren und mit detaillierten Änderungsvorschlägen zu versehen. Diese konzentrieren sich wesentlich auf die Neugestaltung des Qualifikationsweges zur Lebenszeitprofessur, da der Mittelbau und die Privatdozenten/innen diesen Qualifikationsweg gerade durchlaufen oder durchlaufen haben (viele der in Ruhestand gehenden Professoren verfügen nicht über diese Erfahrungen!). Vertreterinnen des wissenschaftlichen Mittelbaus versuchen mit diesem Papier derzeit im BMBF Gehör zu finden. Dabei geht es in der vorliegenden Stellungnahme wesentlich um eine Versachlichung der stark polemisch geführten, öffentlichen Diskussionen. Sie ist

Ausdruck einer ernsthaften Sorge um das Scheitern der angestrebten und prinzipiell durchaus unterstützenswerten Ziele der Reform, die ohne Berücksichtigung der vorliegenden Änderungsvorschläge, wie auch ohne den Entschluß zu einer langfristigen Erhöhung der Investitionen in Hochschulbildung und Wissenschaft unvermeidlich erscheint. So kann beispielsweise die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Professorenschaft und die Steigerung der Qualität in der Forschung kaum durch Festlegungen eines Berufungsalters von 29-35 Jahren und eine damit erzwungene Beschleunigung der vorangehenden Qualifikationsphasen (Studienabschluss mit 24, Promotion mit 27, Postdocphase bis 29) erreicht werden. Auch beseitigt die vorgesehene Reform des Hochschuldienstrechts schon im Ansatz nicht die gegenwärtig bestehenden, gravierenden personellen und technischen Ausstattungsdefizite in den deutschen Hochschulen.

Der Arbeitsplatz Universität verliert angesichts einer zunehmend problematischeren Personalsituation bei gleichzeitig gesteigerten Leistungsanforderungen in Forschung und Lehre, einer zwangsläufig damit einhergehenden Verschulung des Lehrbetriebs, einer weiterhin bestehenden überdurchschnittlichen Unsicherheit beruflicher Perspektiven im akademischen Bereich sowie einem de facto sinkenden Besoldungsniveau für junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen weiterhin an Attraktivität. Wer sich über die vorgesehenen Änderungen im Hochschuldienstrecht informieren will, dem sei die Lektüre der vorliegenden Stellungnahme (sie enthält auch eine Zusammenfassung der wichtigsten Punkte des Reformkonzeptes des Bundesministeriums) empfohlen. Sie kann abgerufen werden unter:

www.germanistik.fu-berlin.de/~mbau/hochschulreform/stellungnahme.htm

Dr. Felicitas Taugner

Wissenschaftliche Assistentin, Veterinär-Pathologie,
Fachbereich Veterinärmedizin der FU Berlin

Habilnetzwerk im Aufwind

Netzwerke dienen als Plattform für Informations- und Erfahrungsaustausch. Habilitierende Frauen der FU haben seit geraumer Zeit die Möglichkeit, sich in zwangloser und interdisziplinärer Runde im Rahmen des Habilnetzwerkes zu treffen. Die Teilnehmerinnen konnten sich bei der letzten Zusammenkunft über das Mentoringprogramm sowie das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre informieren. Das von der Frauenbeauftragten der FU, Mechthild Koreuber, wieder ins Leben gerufene Netzwerk fördert so den direkten Informationsfluß zwischen den habilitierenden Frauen einerseits und verdeutlicht andererseits die Bedürfnisse und als problematisch aufgenommenen Punkte der habilitierenden Frauen.

Das nächste Treffen des Habilnetzwerkes findet statt am 09.07.01 um 18:00 Uhr im Restaurant Galileo.
Otto-von-Simson-Straße 24, 14195 Berlin.

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

An der Freien Universität sind im Rahmen dieses mit Mitteln des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) finanzierten Vorhabens sieben Habilitationsstipendien und sieben C2-Stellen ausgeschrieben. Die Ausschreibung für die Stipendien endet am 16. Mai 2001. Die C2-Stellen können bis zum 30. Juni 2001 über die Fachbereiche beantragt werden. Nähere Informationen sind erhältlich unter anderem bei der Geschäftsstelle der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN).

Freie Universität Berlin
Geschäftsstelle der KFN
VI D 5
Kaiserswerther Str. 16-18
14195 Berlin

Renate Tonnes

*Frauenbeauftragte am Fachbereich Humanmedizin
der Freien Universität Berlin*

Mehr Rechte, mehr Flexibilität Zu den neuen Gesetzen über Erziehungsgeld und Teilzeitarbeit

Am 1. Januar 2001 sind zwei neue Gesetze in Kraft getreten, die Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes und das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge.

Drittes Gesetz zu Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes

Dieses Gesetz zielt insbesondere auf die finanzielle Besserstellung der Familien und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ab. Beide Eltern können jetzt den Erziehungsurlaub zu gleicher Zeit antreten und sowohl der Vater als auch die Mutter können während des Erziehungsurlaubs bis zu je 30 Stunden in der Woche einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Vätern wird durch den Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit jetzt erstmals eine realistische Chance eröffnet, sich an den Erziehungsaufgaben zu beteiligen. Gleichzeitig erhalten Frauen bessere Möglichkeiten, durch eine Teilzeitbeschäftigung den Kontakt zum Beruf aufrecht zu erhalten. Damit wird eine Abkehr vom Leitbild des geltenden Erziehungsgeldgesetzes eingeleitet, das immer noch von der traditionellen Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern mit Zuweisung der Kinderbetreuung an Mütter und der Ernährerrolle an Väter ausgeht und auch fördert. Dementsprechend sind Väter derzeit nur mit einem verschwindend geringen Anteil von 1,5 % gegenüber 98,5 % Frauen am Erziehungsurlaub beteiligt. Den Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubes erhalten Eltern, wenn sie in einem Betrieb mit mehr als 15 Beschäftigten arbeiten.

Die Möglichkeit, das dritte Jahr des Erziehungsurlaubs später bis zum 8. Geburtstag des Kindes mit Zustimmung des Arbeitgebers zu nehmen, kommt dem Anliegen vieler Eltern entgegen, sich gerade in der wichtigen Phase der Einschulung verstärkt um ihre Kinder kümmern zu können.

Die Anhebung der Einkommensgrenzen führt dazu, daß mehr Eltern Erziehungsgeld erhalten. Die Jahreseinkommensgrenzen für Eltern mit einem Kind werden ab dem 7. Lebensmonat um 9,5 % auf 32.200 DM, die für Alleinerziehende mit einem Kind um 11,4 % auf 26.400 DM angehoben. Der Kindergeldzuschlag für jedes weitere Kind steigt in 3 Stufen um

14 % auf 4.800 DM. Das neue Budgetangebot bietet alternativ zum monatlichen Erziehungsgeld von 600 DM über einen Zeitraum von 24 Monaten Eltern, die sich für eine verkürzte Bezugsdauer entscheiden, 900 DM über den Zeitraum von 12 Monaten.

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Basis des Gesetzes sind Rahmenvereinbarungen der europäischen Sozialpartner über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. Das neue Gesetz löst das auslaufende Beschäftigungsförderungsgesetz ab. Teilzeitarbeit wird noch stärker als bisher gefördert. Dadurch werden Arbeitsplätze geschaffen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern gefördert und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert.

ArbeitnehmerInnen haben künftig den rechtlichen Anspruch darauf, die Arbeitszeit zu verringern. Die Arbeitgeber werden verpflichtet, ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeitszeit verändern wollen, über freie Voll- oder Teilzeitarbeitsplätze zu informieren und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Bei der Besetzung freier Vollzeitarbeitsplätze sind die Wünsche der teilzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit bevorzugt zu berücksichtigen.

Das Recht der befristeten Arbeitsverhältnisse wird zusammenfassend geregelt. Die Mehrfachbefristung von Arbeitsverträgen wird beschränkt. Die Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber wird verbessert. Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf grundsätzlich eines sachlich rechtfertigenden Grundes. Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist die Befristung nur bei einer Neueinstellung zulässig. In diesem Fall darf der befristete Arbeitsvertrag oder seine höchstens dreimalige Verlängerung die Gesamtdauer von zwei Jahren nicht überschreiten. Für befristete Arbeitsverträge mit ArbeitnehmerInnen ab dem 58. Lebensjahr gelten diese Begrenzungen nicht. Die Arbeitgeber werden verpflichtet, befristet beschäftigte ArbeitnehmerInnen über freie Dauerarbeitsplätze zu informieren und ihnen Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Das Gesetz zu Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes können Sie beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter <http://www.bmfsfj.de> abrufen.

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge können Sie beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung unter <http://www.bma.bund.de> abrufen.

Margherita-von-Brentano-Preis

Das Präsidium der Freien Universität Berlin schreibt den Preis aus.

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

Er ist mit DM 20.000 dotiert.

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

*Bewerbungen und Vorschläge von einzelnen FU-Angehörigen, Gruppen oder Organisationseinheiten der FU müssen bis zum **31. August 2001** beim Präsidium der Freien Universität (VP3) Kaiserswerther Str. 16-18 14195 Berlin vorliegen.*

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