



Uta Schlegel
Anke Burkhardt

Auftrieb und Nachhaltigkeit für die wissenschaftliche Laufbahn

**Akademikerinnen nach ihrer
Förderung an Hochschulen in
Sachsen-Anhalt**

Uta Schlegel / Anke Burkhardt: Auftrieb und Nachhaltigkeit für die wissenschaftliche Laufbahn: Akademikerinnen nach ihrer Förderung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt (HoF-Arbeitsbericht 4'2007) Hrsg. von HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg 2007. 47 S. ISSN 1436-3550.

Nachuntersuchung 2006/2007 zu: Gleichstellung an Hochschulen – wissenschaftliche Begleitung von HWP-Programmen zur Förderung von Frauen an Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Anknüpfend an die 2004 abgeschlossene wissenschaftliche Begleitung zweier Landesprogramme zur Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Hochschulen in Sachsen-Anhalt beauftragte das Kultusministerium HoF Wittenberg zu untersuchen, wie sich die anschließenden wissenschaftlichen Berufspfade der Stipendiatinnen entwickelt haben. Rund 3 Jahre nach Ende der damaligen Förderlaufzeit wurde deren Werdegang analysiert. Ergänzend wurden die Stipendiatinnen der nachfolgenden Förderphase in die Befragung einbezogen.

Als Hauptergebnis der Nachuntersuchung muss – ganz mehrheitlich für die „alten“ und die „neuen“ Stipendiatinnen – angesehen werden, dass die Förderprogramme für die anschließenden Berufsverläufe einen *kräftigen und sehr nachhaltigen Qualifikations- und Motivationsschub initiiert und verstetigt* haben. Das gilt auch dann, wenn die Stipendiatinnen ihr definiertes Ziel innerhalb der Förderphase nicht vollständig umsetzen konnten. Dafür spricht, dass die Stipendiatinnen in diesem Fall weiter die Dissertation bzw. Habilitationsarbeit vorangetrieben bzw. inzwischen abgeschlossen haben.

Aus der Untersuchung gehen Vorschläge zur Effektivierung der Frauenförderprogramme hervor, die die aus dem 2005 veröffentlichten Hauptbericht mehrheitlich bestätigen und in Einzelfällen relativieren.

Following the scientific supervision of two *Land* programs for the advancement of women in Saxon-Anhaltian higher education institutions in 2004, the ministry of education assigned HoF Wittenberg to survey the grant holders' subsequent career paths in academia. Their career progression is analyzed about three years after the grant period ended, and the succeeding group is accounted for as well.

This follow-up study shows that for the majority of 'old' as well as 'new' grant holders, programs for the advancement of women *increase their motivation and qualification strongly*. This is also the case for grant holders who failed to reach their aim during the grant period but continued to work effectively on their dissertation / Habilitation.

Some recommendations for enhancing programs for the advancement of women are given that comply mainly with suggestions made in the initial study (published in 2005) while qualifying in particular cases.

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorbemerkung.....	5
2.	Zu Anliegen, Methoden und Population der Nachuntersuchung	6
3.	Aktuelle gesellschaftliche Rahmenbedingungen: sozialpolitische Fortschritte versus ideologische Renaissance.....	9
4.	Ergebnisse der Nachuntersuchung und Schlussfolgerungen für künftige Geschlechtergleichstellung an Hochschulen.....	12
5.	Resümee	43
	Literatur.....	45

1. Vorbemerkung

Dieser Bericht versteht sich (und ist nur verständlich) als Fortsetzung des Forschungsberichts: *Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke: Frauenkarrieren und -barrieren in der Wissenschaft: Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext. (HoF-Arbeitsbericht 6'2005). Hrsg. vom HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg 2005.*

Dieser hatte die Ergebnisse vorgelegt aus der wissenschaftlichen Begleitung zweier über das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) finanzierter Frauenförderprogramme:

- „Forschungsstipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Land Sachsen-Anhalt“ (im Folgenden „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ genannt) und
- „Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“ (im Folgenden „Förderung der Berufungsfähigkeit“ bzw. „Erhöhung der Berufungsfähigkeit“ für das 2007 gestartete Nachfolgeprogramm genannt).

Dort finden sich u.a. auch (und insofern kann hier darauf verzichtet werden) der Untersuchung zugrundeliegende Überlegungen zu den makro-, meso- und mikrosoziologischen Rahmenbedingungen, Hintergründen und aktuellen Entwicklungen, d.h. den gesamtgesellschaftlichen, den organisationssoziologischen (Hochschulen) und den individuellen (typische Verhaltensmuster der Wissenschaftlerinnen), wie etwa:

- zu Potenzen und Grenzen von Frauenfördermaßnahmen im Kontext geschlechtergleichstellungspolitischer Bemühungen,
- zur Genese des Gender Mainstreaming im Land Sachsen-Anhalt,
- zu hochschulspezifischen Rahmenbedingungen, Veränderungen, Karrieremustern.

Der folgende Bericht versteht sich somit als Fortschreibung der Abschnitte 4.2.3 („Untersuchungsergebnisse“) und insbesondere 5 des o.g. Berichts („Schlussfolgerungen für künftige Geschlechtergleichstellungsprogramme an Hochschulen“) und nimmt diesen als Grundlage, um angesichts unserer Nachuntersuchung die damaligen Schlussfolgerungen zu präzisieren, zu modifizieren, zu korrigieren oder zu bestätigen.

2. Zu Anliegen, Methoden und Population der Nachuntersuchung

Wiewohl das HWP Ende 2006 ausgelaufen ist, hat das Land Sachsen-Anhalt dankenswerterweise seine Frauenförderung an Hochschulen fortgesetzt und wird sie weiter fortsetzen.¹

Rund drei Jahre nach Abschluss der wissenschaftlichen Begleitung hat der Auftraggeber das Institut für Hochschulforschung beauftragt,

- zum einen zu recherchieren, wie die Berufsbiografien der damaligen Stipendiatinnen seitdem verlaufen sind
- und zum anderen die Stipendiatinnen der nachfolgenden Förderphase (die im wesentlichen Ende 2006 endete) einzubeziehen, um deren Erfahrungen und Urteile zum Förderstipendium ergänzend zu berücksichtigen.

Das ist insofern von hohem Interesse, als von vornherein völlig klar war, dass beispielsweise die Stipendiatinnen des Programms „Förderung der Berufungsfähigkeit“ durchaus nicht im Anschluss an das Förderprogramm direkt auf einer Professur landen. Vor allem aber ist die tatsächliche Effektivität der Förderprogramme erst *mittelfristig* zu erkennen, ob und inwiefern sie die Berufsbiografien der Wissenschaftlerinnen in den folgenden Jahren im intendierten Sinne (oder evt. in anderer Richtung) positiv (mit-)determiniert haben.

Methodisch waren wir veranlasst, den Anschluss und die Vergleichbarkeit zur Hauptuntersuchung herzustellen. Dies wurde weitestgehend erreicht durch Interviews per Email und / oder Telefon, die an die früheren inhaltlichen Fragestellungen anknüpften.

Das größte und erwartete Problem bestand darin, die „alten“ und „neuen“ Stipendiatinnen überhaupt aufzufinden, d.h. ihre Postanschrift, ihre Email-Adresse und / oder ihre telefonische Erreichbarkeit. Beide Gruppen haben ganz überwiegend die sachsen-anhalter Hochschulen aus der Stipendienzeit in meist unbekannter Richtung verlassen. Da bei den „alten“ Stipendiatinnen von vornherein eine spätere Nachuntersuchung nicht eingeplant war (die Erstuntersuchung war allerdings eine Intervalluntersuchung: Interviews am Anfang und kurz vor Ende des Förderzeitraums), wurde auch keine sogenannte „Stichprobenpflege“ betrieben, die insbesondere weiteren Erreichbarkeitskontakt einschließt. Dennoch ist es uns gelungen, sowohl die Mehrheit der Stipendiatinnen der vor drei Jahren wissenschaftlich begleiteten beiden Frauenförderprogramme als auch des nachfolgenden zu eruieren.

Bezüglich der Reaktion auf unsere Nachuntersuchung erwies sich dabei von Vorteil, dass viele von ihnen an dem Bilanzworkshop „Frauenförderung an Hochschulen: Rückenwind oder warme Luft?“ im November 2004 im Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt in Magdeburg teilgenommen hatten, dort über die Forschungsergebnisse des Projekts informiert worden waren und sie mitdiskutiert hatten, so dass sie jetzt aufgeschlossen auf unsere erneute Befragung reagier-

¹ Per 1. Mai 2007 startete wiederum das Programm „Erhöhung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“; s. <http://www.hs-magdeburg.de/hochschule/leitung/prorstl/profiwerd> (im Folgenden „Erhöhung der Berufungsfähigkeit“ genannt). Auch das Programm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten mittels Forschungsstipendien wurde vorerst bis 1.7.2008 fortgeführt. Eine darüber hinaus gehende Förderung stand unter dem Vorbehalt der Verfügbarkeit entsprechender Mittel, s. Rundbrief der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt vom 25.4.2007.

ten.² Das betraf im Übrigen nicht nur die damals von uns untersuchten Stipendiatinnen; auch an die nachfolgenden bewilligten waren zum Workshop eingeladen worden und der Einladung gefolgt.

Den „alten“ Stipendiatinnen stellten wir – um ähnlich individuelle freie Meinungsäußerungen wie in den beiden narrativen Interviews zu erhalten – per Email oder telefonisch sinngemäß Fragen zu drei Komplexen:

- Hatten Sie mit dem Ende des Förderzeitraums das beabsichtigte Ziel erreicht (z.B. Dissertation) – wenn nicht, haben Sie danach weiter daran gearbeitet bzw. dieses abgeschlossen?
- Wie verlief Ihr beruflicher Weg seit Ende des Stipendiums, und welchen Berufsstatus haben sie heute? Haben Sie bis heute am Ziel „Professorin“ festgehalten oder sich mittlerweile anders orientiert? Einschlägige oder andere Bewerbungen?
- Wie schätzen Sie im Nachhinein die Effekte der Förderung für ihren weiteren beruflichen Entwicklungsweg ein? (wie: Nutzen bis heute, Verstetigung wissenschaftlichen Arbeitens, Aufwärtsmobilität)

Den „neuen“ Stipendiatinnen legten wir einen umfangreicheren Fragenkatalog vor (ebenfalls per Email oder per Telefoninterview) zu folgenden Sachverhalten – wegen der Vergleichbarkeit deutlich angelehnt an die damaligen Interviews:

- Alter
- soziale Herkunft,
- Land der schulischen und wissenschaftlichen Ausbildung / Promotion (in Deutschland gegebenenfalls auch: Ost oder West)
- wissenschaftliche Fachrichtung / spezielles Fachgebiet
- familiäre Situation: verheiratet, geschieden, alleinlebend, Lebensgemeinschaft, Kinder / Kinderwunsch; gegebenenfalls: Vereinbarung Beruf – Familie, familiäre Arbeitsteilung
- wie / woher vom Förderprogramm erfahren?
- berufliche Situation vor Beginn des Stipendiums
- Situation als Stipendiatin: Zufriedenheiten und Kritikpunkte (wie: Betreuung, Integration in die Hochschule, Forschung / Lehre)
- persönliche Erwartungen / berufliche Ziele nach dem Förderprogramm?

Die „neuen“ Stipendiatinnen sind jetzt (also direkt nach Abschluss des Förderzeitraums) durchschnittlich 34 Jahre alt (zwischen 31 und 38), während die „alten“ Stipendiatinnen heute mittlerweile im Durchschnitt 39 Jahre alt sind (vgl. dazu und zu ihrer Verteilung auf Disziplinen und Hochschulen ausführlicher Schlegel/Burkhardt 2005: 49). Die „neuen“ Stipendiatinnen sind in folgenden Fächern angesiedelt: Germanistik, Anglistik, Erziehungswissenschaften, Mathematik,

² Teilweise gingen ihren Reaktionen auf unsere Fragen freundliche und / oder interessierte Bemerkungen voraus (im Email-Anschreiben oder in den Telefongesprächen), etwa: zum o.a. Bilanzworkshop, zu den Interviews („Sie haben damals nach dem Interview zu mir gesagt: „Sie schaffen das!“; und auch wenn ich zu dem damaligen Zeitpunkt gar nicht so sicher war, hatten Sie doch recht!“) oder auch: „Ich würde mich sehr freuen, den Bericht mit ihren Schlussfolgerungen wieder lesen zu dürfen!“ und sehr häufig im Anschluss an Email-Beantwortungen: „Falls Sie noch nachfassen möchten, erreichen sie mich privat unter...“ oder „Für weitere Fragen stehe ich gern zur Verfügung.“

Nur in einem Einzelfall hatte eine Stipendiatin aus der neueren Förderphase (und nicht teilgenommen am Bilanzworkshop) deutliche Bedenken gegen das Interview („Solch datenschutzrechtlich empfindliche Nachfragen werde ich nicht per Email beantworten.“), war dann aber doch zu einem telefonischen Interview bereit, was wir auch durchgeführt haben.

Landwirtschaftswissenschaften und Chemie. Wie bereits in der Hauptuntersuchung kommt nur die Hälfte von ihnen ursprünglich aus den neuen Bundesländern. Allerdings hat die andere Hälfte mehrheitlich bereits vor dem Stipendium in den neuen Bundesländern / in Sachsen-Anhalt wissenschaftlich gearbeitet bzw. promoviert. Drei Viertel der Stipendiatinnen sind verheiratet oder leben in einer Lebensgemeinschaft; diese sind (bis auf eine verheiratete) auch Mütter, und eine ist mit ihrem zweiten Kind schwanger. Dies scheint bemerkenswert, wenn nicht entsprechende Prioritäten beim Bewilligungsverfahren gesetzt worden sind.

Erfahren haben sie von dem Förderstipendium mehrheitlich – und das korrespondiert deutlich mit den Ergebnissen der Hauptuntersuchung – über eigene Netzwerke (wie Professor/-in, Betreuer/-in, Gleichstellungsbeauftragte, Aushang), aber auch über eine Zeitungsanzeige und das Internet.

3. Aktuelle gesellschaftliche Rahmenbedingungen: sozialpolitische Fortschritte versus ideologische Renaissance

An dieser Stelle sollen nur grob einige wenige (nach dem o.a. Forschungsbericht stattgefundene) Veränderungen in den gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen³ genannt werden, die zwar nicht ausschließlich auf Akademikerinnen an Hochschulen zutreffen, sie aber implizit und / oder explizit besonders betreffen. Wiewohl sie keine aktuellen und direkten Auswirkungen auf unsere Stipendiatinnen haben, sind sie dennoch möglicherweise bedeutsam für künftige (Berufs-) Biografien von Wissenschaftlerinnen und jedenfalls bedeutsam für prospektive Schlussfolgerungen aus der wissenschaftlichen Begleituntersuchung.

Als solche aktuelle Rahmenbedingungen werden im folgenden kurz thematisiert:

- tatsächliche Neuregelungen bezüglich der Vereinbarung von Beruf und Kind(ern),
- neue atmosphärische Bewegungen (öffentliche Debatten).⁴

Hinsichtlich der Neuregelungen zur besseren Vereinbarung von Beruf und Kind(ern) ergibt sich die besondere Betroffenheit unserer Population (und von Frauen in der Wissenschaft überhaupt) u.E. – und das belegen auch unsere Untersuchungen deutlich – daraus,

- dass sie angesichts der Strukturen des akademischen Arbeitsmarkts besonders zu einer beruflichen Kontinuität verpflichtet sind,
- dass für akademische Karrieren bestimmte Zeitfenster verbindlich sind,
- dass diese Zeitfenster darüber hinaus auch noch identisch sind mit der mehrheitlichen individuellen Intention zu Partnerschaft und den biologischen Prämissen zur Realisierung von Kinderwünschen,
- dass Akademikerinnen insofern insgesamt im Vergleich mit Frauen anderer und niedrigerer Bildungsstände mehrheitlich strikteren Lebensplanungen zur „Vereinbarung“ (bis hin zu alternativen Entscheidungszwängen: Kinder oder wissenschaftliche Karriere) ausgesetzt sind und
- dass die Stipendiatinnen (nicht zufällig) mehrheitlich Partner mit ähnlichen beruflichen Ambitionen haben. (vgl. dazu Schlegel/Burkhardt 2005: 38-41)

³ Auf Veränderungen bezüglich der Situation der Akademikerinnen auf der Ebene der Hochschulen als Organisation kann hier verzichtet werden, weil sich seit unserem Hauptbericht dort nichts Wesentliches geändert hat. Aktuelle Daten zur nach wie vor marginalen Position von Frauen an höheren Ebenen im Hochschulwesen sind umfassend zugänglich (s. insbesondere die Dokumentationen von CEWS (Center of Excellence Woman and Science / Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung); vgl. z.B. www.hochschulkarriere.de/hk-wiki/index.php/CEWS-Statistikportal); und auch im politischen „Geschäft“ wird die randständige Situation der Akademikerinnen in der Wissenschaft zunehmend thematisiert – beispielsweise Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der CDU/CSU-Fraktion „Situation der Frauen in Wissenschaft und Bildung“ (Deutscher Bundestag 2005).

⁴ Absichtlich wird hier ausgespart, dass wir – erstmals in der deutschen Geschichte – eine Bundeskanzlerin haben, was hinsichtlich der Frauenproblematik durchaus kontrovers bewertet wurde und wird auf der Spanne zwischen großer Symbolkraft (z.B. Alice Schwarzer mit ihrer Unterstützung der Merkel-Wahl oder auch Christel Eckart 2005) bis hin zur absoluten Bedeutungslosigkeit für Geschlechterverhältnisse. (letzteres beispielsweise Ingrid Kurz-Scherf in einem Interview in Publik-Forum 18/05 vom 23.6.2005. s. <http://www.publik-forum.de/shop/default.asp?cPage=&catSelect=&searchText=0518&leseprobe=&sesID=91195-96221>)

Bemerkenswerterweise und nicht zufällig sind die sozialpolitischen Neuregelungen primär als *Familienpolitik* zu charakterisieren (allerdings ist Familienpolitik implizit immer auch und besonders Geschlechterpolitik⁵), die damit verbundenen öffentlichen Debatten bezogen auf die „Rollen“ der Geschlechter und insbesondere der *Frau*. Zu den Vereinbarungs-Neuregelungen und weit darüber hinaus haben Parteien, Vertreter der Kirchen, Presse und Fernsehen in den letzten 2 Jahren in kaum gekannter Weise je so heftig und kontrovers diskutiert zu den Geschlechterrollen, zur (meist nach wie vor weiblichen) Vereinbarung von Beruf und Elternschaft, zur frühkindlichen Entwicklung, zu „Karrierefrauen“ / „Rabenmüttern“ usw. – in progressiver Richtung wie auch mit reaktionären Rückfällen in biologistische und esoterische Argumente (teilweise wissenschaftlich verbrämt oder auch ignorant) und mit restaurativen und anachronistischen Intentionen.

Gravierende politische Neuerungen sind insbesondere die *neue Elternzeit-Regelung*, nach der Elternpaare von seit dem 1.1.2007 geborenen Kindern für 14 (wenn der Vater mindestens 2 Monate beteiligt ist) bzw. 12 Monate (wenn nicht) 67 Prozent ihres bisherigen Einkommens (Untergrenze 300 €, Obergrenze 1.800 €) erhalten, *der Ausbau von / der Rechtsanspruch auf (ggf. kostenlose) Kinderbetreuungsplätze(n) sowie die Aufstockung der Ganztagschulen*. Im Vor- wie im Nachfeld der Einführung konzentrieren sich die hitzigen Debatten (wir sehen hier in unserem Kontext ab von einschlägigen Finanzierungs-, Geburtenentwicklungs- und Arbeitskräftebedarfsdiskursen und -argumenten) insbesondere

- auf das einkommensbezogene Elterngeld, das ohnehin finanziell Schwächere benachteiligt bei gleicher Betreuungs- und Erziehungsleistung (letzteres bedarf zwingend der Differenzierung, wenn hochgebildete und erwerbstätige Mütter / Väter mehrheitlich bessere Sozialisierungsleistungen erbringen),
- auf die Normativität bzw. (finanzielle) Privilegierung außerfamiliärer gegenüber elterlicher Kinderbetreuung,
- auf die Verkürzung der Elternzeit und die „Gefährdung“ der frühkindlichen Entwicklung durch außerfamiliäre Kinderbetreuung und
- auf den impliziten Rückgriff auf den (typisch deutschen) Muttermythos („noch immer ein hoch toxisches Erbe aus den Nazijahren“; Bierach 2002: 4).

Aus dem Blickwinkel auf die besonders konflikthafter Lebenszusammenhänge unserer Population hochqualifizierter Frauen (und weit darüber hinaus) mit besonderen „Vereinbarungs“-problemen und mit besonderen Anforderungen an eine kontinuierliche Berufsbiografie sind demgegenüber diese Schritte unbedingt begrüßenswert.

Dass sozialpolitische Maßnahmen für interfamiliäre Entscheidungen normativen Charakter haben, ökonomische Überlegungen und kommunikative Aushandlungsprozesse anstoßen, zeigt sich schon jetzt unter anderem darin, dass in der kurzen Zeit seit der Einführung der Elternzeit beispielsweise im Freistaat Sachsen der Anteil der kleinkindbetreuenden Väter von 2 auf 8 Prozent angestiegen ist.

Die Neuregelungen zur Elternzeit und zu den Kinderbetreuungseinrichtungen sind aber Anlass, auf *längst überwunden geglaubte Argumente zurückzugreifen*, indem solche Familienpolitik, in die sich „arbeitsmarktpolitische und feministische Motive mischen, zur Magd der Arbeitspolitik“ (Spieker 2007: 11) degradiert würde, indem die Debatte zum Geburtenrückgang die vermeint-

⁵ Das meint selbstverständlich nicht die spätestens seit 2005 zu beobachtende deutliche Verschiebung weg von Geschlechtergleichstellungspolitik hin zu Familien-/Vereinbarungspolitik. (s. Schimeta/Kaykhanidi 2007)

lichen „Tabus“ Reform des Abtreibungsstrafrechts und Scheidungen⁶ ausspare. Die Möglichkeit der Nutzung von Kinderbetreuungseinrichtungen stilisierten laut einem Augsburger Bischof die Frauen zu „Gebärmaschinen“; Kindertagesstätten dürften „allenfalls der Notaufnahme von Kindern in Not geratener Mütter, nicht aber der Zwischenlagerung von Störenfrieden berufstätiger Eltern dienen“. (ebd.: 13) Es wird nach einer Orientierung der Familienpolitik mit *Phasenmodellen für die Mutter* gerufen: „Sie sollte sich um der Kinder und der Mütter willen an einer sequenziellen statt an einer simultanen Vereinbarkeit von Familie und Beruf orientieren.“ (ebd.: 14)

Demgegenüber scheint unsere Population in ihren eigenen Lebensentwürfen weitgehend resistent zu sein gegenüber den neuen kontroversen öffentlichen Debatten um Karrierefrauen, Rabenmütter usw.; und auch die Politik lässt sich offenbar dadurch nicht wirklich beirren.⁷

Auch der Begriff der sogenannten „*Doppelbelastung*“ – bemerkenswerterweise fast ausschließlich bezogen auf Frauen – hat wieder Hochkonjunktur; häufig lässt er unberücksichtigt, dass gerade für hochgebildete Frauen Familie und eigene berufliche Entwicklung sowie ihre Vereinbarung ganz primär *Wertorientierungen, Lebensziele und unverzichtbare Quellen von Zufriedenheit* sind. Zudem ergeben neue empirische Studien, dass „die Familie ... für diese Frauen⁸ weniger eine Belastung (ist) als vielmehr eine Ressource. Sie sitzt ihnen nicht – wie landläufig angenommen – im Nacken, sondern sie stärkt ihnen im Gegenteil den Rücken und schafft einen Ausgleich zu den oft einseitigen Belastungen im beruflichen Umfeld.“ (Walther/Schaeffer-Hegel 2007: 17) Insofern ist auch dem neuerdings behaupteten rein „additiven“ Zusammenhang⁹ statt Vereinbarung von Beruf und Familie zu widersprechen.

Bemerkenswert scheinen in diesem Kontext auch (u.E. erstmalig) *massive Angriffe auf die Gender-Mainstreaming-Strategie* (vgl. Das Parlament 2007) – das bisher zweifellos akzeptierteste politische Instrument zur Gleichstellung der Geschlechter (vgl. z.B. Schlegel/Friedrich 2004), aber auch insgesamt „Attacken gegen den abwesenden Feminismus“¹⁰ und gegen eine „seltsam unsichtbare Frauenbewegung“. Als ein Beispiel dafür kann ein aktueller Artikel im „Spiegel“ gelten (Pfister 2007), der Gender Mainstreaming gründlich missverstanden hat (oder eher: missverstehen will) als „Erziehungsprogramm für Männer und Frauen“, das „nicht nur die Lage der Menschen ändern (will), sondern die Menschen selbst“ (ebd.: 27) und für die Anwürfe schwer nachvollziehbare Belege bringt. Nur auf solchem Hintergrund sind auch die (zumindest Talkshow- / Internet-) Wirkung und Präsenz des Buches von Eva Hermann (2006) zu verstehen – eingebettet offenbar in eine Renaissance („schick“ bis quoten-/absatzfördernd) einer veröffentlichten „Anti-Political-Correctness“.

⁶ mit Schuldzuweisung an die Frauen: dass „der Wandel weiblicher Biographien, der Trend zur eigenen beruflichen Absicherung auch mit dem Stabilitätsverlust der Partnerbeziehung zusammenhängt“. (ebd.: 10)

⁷ Die politischen Debatten zu den genannten familienpolitischen Entscheidungen wurden gegenüber den affektiven u.E. auch geführt unter bestimmten politischen Handlungsdrücken und Koordinaten wie etwa: demografische / Geburtenentwicklung, Chancenungleichheit qua sozialer Herkunft (PISA!), Bedarf des Arbeitsmarktes an qualifizierten Arbeitskräften, soziale Sicherungssysteme.

⁸ In der hier angeführten Studie „Karriere(n)ick Kinder“ der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V. (EAF) von 2006 geht es um Frauen in herausragenden Positionen in großen und mittleren Unternehmen.

⁹ vgl. beispielsweise Radisch 2007; dazu auch Frielinghaus 2007

¹⁰ wie das zutreffend Frigga Haug thematisierte (Veranstaltung der RSL-NRW am 21.3.2007 in Köln)

4. Ergebnisse der Nachuntersuchung und Schlussfolgerungen für künftige Geschlechtergleichstellung an Hochschulen

Im Folgenden lehnen wir uns an die Aussagen im Abschnitt 5 des Hauptberichts an (Schlegel/Burkhardt 2005: 70-85), die aufgrund der Befunde aus der Nachuntersuchung präzisiert, korrigiert, bestätigt oder / und ergänzt werden – die empirischen Belege (Aussagen der Stipendiatinnen in den Interviews aus der Hauptuntersuchung), die hier jedoch nicht wiederholt werden.

Selbstverständlich können die Befunde der Haupt- und der Nachuntersuchung nicht ausschließlich aus den Koordinaten der beiden Frauenförderprogramme erklärt werden, sondern sind auch und vor allem in gesamtgesellschaftlichen, Hochschul- und individuell-biografischen Bedingungen verortet. Bei der Darstellung der Befunde und der abgeleiteten Schlussfolgerungen gehen wir wiederum – wie beim Hauptbericht – von der Mikroebene (Lebenszusammenhänge der Stipendiatinnen / Frauenförderprogramme) über die Mesoebene (Frauenförderung / Gender Mainstreaming und strukturelle Hochschulbedingungen) bis hin zur Makroebene (gesamtgesellschaftlich, kultureller Wandel).

Wie bereits im vergangenen Forschungsbericht müssen wir im Folgenden bei Zitaten aus den schriftlichen und mündlichen Interviews auf genaue Angaben zu den Stipendiatinnen – wie Fachdisziplin, Alter, Familienstand / Kind(er), Arbeitsort – verzichten, um angesichts der vergleichsweise kleinen Population tatsächlich die Anonymität wahren zu können. Verzichtet wird auf Expressis-verbis-Interpretationen, wenn die Aussagen der Stipendiatinnen für sich selbst sprechen.

➤ **Die Förderung erweist sich – insbesondere auch über den Förderzeitraum hinaus – generell als berufsbiografischer Motivations- und Karriereschub.**

Grundsätzlich sind – bezogen auf ihre individuelle professionelle Entwicklung – die *Urteile der Stipendiatinnen über die Förderprogramme sehr positiv*. Während sich diese positiven Bewertungen bei den Stipendiatinnen des Programms „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ klar auf *die Fortführung ihrer wissenschaftlichen Arbeit* an einer Universität spätestens fünf Jahre nach der Promotion (was Lehraufgaben einschließen kann) beziehen, meinen die Stipendiatinnen des Programms „Förderung der Berufungsfähigkeit“ bzw. „Erhöhung der Berufungsfähigkeit“ mit ihren Bewertungen insbesondere, dass die inhaltlichen Schwerpunkte variabel ausgestaltet werden konnten / können – in Abhängigkeit von den individuell bereits vorhandenen und noch zu erwerbenden Voraussetzungen für die angezielte weitere Berufsbiografie. Damit meinen die einzelnen Stipendiatinnen im Wesentlichen entweder den Abschluss ihrer Dissertation, die Forschungsarbeit, die Lehrtätigkeit oder aber auch die Tätigkeit außerhalb von Hochschulen (als Voraussetzung für eine Fachhochschulprofessur). *Diese je nach individuellen Voraussetzungen variable inhaltlich Ausgestaltung der Förderung hat sich offensichtlich gut bewährt und sollte bei ähnlichen künftigen Maßnahmen beibehalten werden.*

Solche generellen Urteile geben durchgängig sowohl heute noch die „alten“ (also mit zeitlichem Abstand) als auch die „neuen“ Stipendiatinnen direkt nach der Förderzeit ab.

Eine alte Stipendiatin schätzt das beispielsweise rückblickend so ein: „Das Stipendium war für mich DER entscheidende Baustein meiner Karriere. Nach der ... Familienpause war es eine einzigartige Möglichkeit, die Berufstätigkeit auf hohem wissenschaftlichen Niveau wieder aufzunehmen und gleichzeitig Lehrerfahrung ... zu sammeln.“

Und eine neue Stipendiatin aus dem Programm „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“: „Nach dem Programm bin ich jetzt dort gelandet, wo ich hin wollte und außerordentlich zufrieden, auch wenn es mehr um Wissenschaftsorganisation – nicht um Forschung – geht, was mir aber sehr viel Spaß macht.“ (unbefristete, gut dotierte Vollzeitstelle) Daneben nimmt sie eine (befristete) Vertretungsprofessur wahr, intendiert aber angesichts der skizzierten Zufriedenheiten nicht eine reguläre Professur.¹¹

Der subjektiv erlebte Karriere- und Motivationsschub trifft auch und insbesondere dann zu, wenn die erklärten individuellen Ziele (vor allem z.B. die Habilitation, was häufig eingetreten ist, aber auch die Dissertation) während der Förderzeit nicht erreicht werden konnten. So geben fast alle Stipendiatinnen mit dem *Förderziel Dissertation / Habilitation nachdrücklich an, nach dem Stipendium daran zielgerichtet weitergearbeitet zu haben, weiter arbeiten zu wollen bzw. (von den „alten“)* sie *inzwischen abgeschlossen zu haben*. Mehrheitlich tun sie das mit großen Kraftanstrengungen „nebenher“ – also über ihre jetzige Erwerbstätigkeit hinaus.

Typischerweise meint eine Stipendiatin, die das Programm „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ 2006 beendet hat: „Mein persönliches Ziel war es, meine Habilitation zu schreiben. In den zwei Jahren Förderung habe ich das aber zeitlich nicht verwirklichen können. Ich hoffe, zeitnah die Arbeit trotzdem abschließen zu können.“

Eine andere beschränkt sich gegenwärtig deshalb auf eine halbe Stelle als Lehrkraft für besondere Aufgaben, weil sie das Ergebnis der Förderphase so sieht: „Zwei Jahre Forschung als gute Grundlage für die Habilitation. Ziel danach: Habilitation.“

Eine „alte“ Stipendiatin berichtet: „Mit Ende des Förderzeitraums ... hatte ich das beabsichtigte Ziel (Fertigstellung der Dissertation) nicht ganz erreicht. Ich habe aber weiter daran gearbeitet und konnte Ende September (2006; Anmerkung der Autorin) meine Dissertation einreichen.“

Auch: „Ich habe insgesamt knapp drei Jahre (für die Dissertation; Anmerkung der Autorin.) gebraucht, also ein Jahr über die Förderung hinaus. Das Jahr bin ich auf halbe Stelle ... gegangen. Die Hochschule hat sich sehr unterstützend verhalten, und alle waren sehr erfreut, als ich es (mit ‚sehr gut‘) geschafft hatte. Die Förderung des Landes war für mich eine große Chance, für die ich sehr dankbar bin; ohne diese hätte ich es kaum in diesem Zeitraum geschafft, hätte mich vielleicht gar nicht daran gesetzt. Nun ist die Disputation ... gewesen, soeben ist die Arbeit ... veröffentlicht worden... Nach wie vor strebe ich eine Professur an, sehe es aber aus verschiedenen Gründen (meine Grundqualifikation, mein Alter, die angespannte Stellensituation) nicht als einfach an, dies Ziel zu erreichen... Ich hatte bereits ein Stellenangebot von einem Träger der Erwachsenenbildung, würde aber lieber an der Hochschule bleiben. Insgesamt sehe ich die Promotion als für mich sehr positiv an. Ich veröffentliche so viel wie in den ganzen Jahren davor nicht (keine Kunst, das waren nur drei Artikel), ich werde eingeladen zu Tagungen..., habe den Eindruck, mich in einen wissenschaftlichen Diskurs einbinden zu können... Ich beobachte den Stellenmarkt, was Professuren angeht, habe mich zweimal erfolglos beworben, werde aber dranbleiben.“

Eine Stipendiatin, die ihr Ziel Dissertation während der Förderzeit auch nicht schaffen konnte: „Ich verfolge noch immer mein Ziel und arbeite kontinuierlich daran... Die Förderung war für

¹¹ Diese (erfolgreiche) berufsbiografische Entwicklung nach dem Förderprogramm stellt unter anderem Aspekt eine Ausnahme dar insofern, als die Stipendiatin die Integration und Betreuung in die / der Universität während der Förderung als „nicht gut“ beschreibt, sie dort nicht vernetzt war, ihr Arbeitsplatz ausschließlich zu Hause war usw. Auf den sonst offensichtlichen Zusammenhang zwischen guter Integration der Stipendiatin in die Hochschule und späterer erfolgreicher beruflicher Entwicklung kommen wir später zurück.

mich ungemein hilfreich. Ich konnte mich intensiv der wissenschaftlichen Arbeit zuwenden, Konferenzen besuchen, Kontakte knüpfen etc. Nach Ende des Förderzeitraums gestaltet sich dieses schwieriger, da ich z.T. mit dem Tagesgeschäft stark ausgelastet bin. Ich hätte ohne die Förderung dieses Projekt (ihre Dissertation; Anmerkung der Autorin) nicht in Angriff genommen. Ich konnte mir in dieser Zeit eine gute wissenschaftliche Basis schaffen und anfangen, darauf aufzubauen. Aufgrund meiner beruflichen Einbindung ist jetzt die Zeit knapper bemessen, und Fortschritte stellen sich eben langsamer ein, was mich aber nicht davon abhält, mein Ziel erreichen zu wollen.“

Ähnlich eine andere: „...ich arbeite weiter daran, was sehr schwierig ist neben einer 35-Stunden-Woche in leitender Position... Ich habe sehr positives Feedback von meinem Doktorvater und bin optimistisch, die Diss. noch vor Jahresfrist (2006; Anmerkung der Autorin) einzureichen. Einige kleine Publikationen sind erfolgt.“

Und: „Scientific Community: schwierig als externer Doktorand, aber einzeln sehr tragfähige wissenschaftliche Freundschaften geschlossen. Gemeinsame Publikationen nicht ausgeschlossen.“ Aber auch über die konkreten individuellen Ziele während des Förderzeitraums hinaus beschreiben die Stipendiatinnen *deutliche Impulse zum eigenen professionellen Fortkommen*. Typisches Beispiel: „Betreuung und Integration in die Uni – z.B. durch das Erteilen von Lehrveranstaltungen, Betreuen von Diplomarbeiten und Prüftätigkeit – sehr gut; es hat zu meiner eigenen Entwicklung viel beigetragen!!!“

Eine andere Stipendiatin wertschätzt für sich als Ergebnisse des Förderprogramms: „Datengrundlage im Rahmen des bearbeiteten Projekts und Veröffentlichungen als Grundlage für weitere wissenschaftliche Qualifikation, Betreuung von Diplomanden und Einbindung in die Lehre als wichtiger Erfahrungsschatz für gewünschten weiteren wissenschaftlichen Werdegang; innerhalb des Förderprogramms konnte Ziel der Habilitation nicht erreicht werden, Zeit war zu kurz...; berufliche Ziele: Habilitation, wissenschaftliches Betätigungsfeld (Universität, Forschungszentrum...)“.

Und noch anschaulicher: „Konzeptionelles Arbeiten habe ich wesentlich optimiert. Neue Argumentationstaktik, ‚Networking‘. Größerer Überblick und Abstraktion von Details erleichtern Strategiebildung. Recherchieren, Reflexion und Abwägen sind Automatismen geworden. Nicht lachen, aber Statusfrage: Viele Professoren begegnen mir mit größerem Respekt, und ich kann mich sehr schnell und gleichberechtigt auf einen wissenschaftlichen Diskurs einstellen.“

➤ **Die Förderung hat wesentliche Wirkungen auf die Verstetigung / Kontinuierung der anschließenden Berufsbiografie**

Über die erklärten Ziele der Förderprogramme hinaus haben sie nach unseren Untersuchungen offenbar den Effekt einer Verstetigung der Berufsbiografie der ehemaligen Stipendiatinnen – dies unter zweierlei Perspektive:

- Zum einen füllen / überbrücken sie zielführend (im Sinne von beruflicher Aufwärtsmobilität) gegebenenfalls unfreiwillige Lücken in der akademischen Berufsbiografie angesichts der weitgehenden Auflösung kontinuierlicher Wissenschaftler/-innenbiografien (unbefristete Stellen) zu Patchwork-Biografien (befristete Projektstellen), die nicht nur Planungsunsi-

cherheiten im Lebenslauf einschließen, sondern auch komplizierte Überschneidungen¹² in der wissenschaftlichen Arbeit sowie ganz besonders einen Druck auf den Wechsel von Forschungsinhalten und damit Einschränkungen bezüglich einer Spezialisierung und eines Expertinnenstatus.

- Zum anderen sind solche Förderprogramme geeignet, das gerade bei jüngeren aufstiegs- und „vereinbarungs“orientierten Akademikerinnen objektiv *enge Zeitfenster für berufliche Etablierung*¹³ und *Familiengründung* zu flankieren. Denn: Während andere Frauen (bemerkenswerterweise nicht die Männer) ansonsten häufig – um die sogenannten „Opportunitätskosten“ gering zu halten – eine Familiengründung in Zeiten individueller Erwerbslosigkeit, prekärer beruflicher Positionen und / oder unsicherer beruflicher Perspektiven legen, scheint bei Frauen mit hohem Bildungsniveau die Entwertung der Bildungsinvestition bei längerer Arbeitsmarktabstinenz deutlich schwerer zu wiegen. (vgl. auch Schmitt 2007).

Die Enge des Zeitfensters für Familiengründung und berufliche Etablierung, der besondere Kontinuitätsdruck letzterer für akademische Laufbahnen sowie die spezielle entsprechende Funktion solcher Frauenförderprogramme an Hochschulen werden selbstverständlich von den Stipendiatinnen deutlich reflektiert: „Auch die Berücksichtigung spezifisch weiblicher Lebensverhältnisse halte ich für sehr gut. Die Verlängerung des Förderzeitraumes um die Zeit, die eine Frau wegen ihres Kindes zu Hause bleiben möchte, ist sicher sehr gut geeignet, auch Frauen mit Karriereambitionen zur Gründung einer Familie zu ermutigen. Obwohl mein Mann und ich die Verbindung von Beruf und Familie anstreben und uns dabei gegenseitig unterstützen, fällt mir die Entscheidung für ein Kind ohne langfristige berufliche Perspektive schwer. Gerade in der Forschung ist eine zügige Qualifikation und stetige Präsenz sehr wichtig.“¹⁴

Neben den voran stehend genannten sehr positiven (subjektiv beurteilten und objektiv zu beobachtenden) Effekten der Frauenförderprogramme gibt es aus der Sicht der Stipendiatinnen eine Reihe von Möglichkeiten, die Attraktivität und insbesondere den Erfolg solcher Frauenförderprogramme noch zu verbessern, die im Folgenden umrissen werden sollen.¹⁵

➤ **Die Finanzierung über Stipendien kann in bestimmten Fällen zweckmäßig, in anderen Fällen problematisch sein.**

Als erstes – und möglicherweise Wichtigstes – ist vorzuschlagen, dass umgehend und dringend darüber nachzudenken ist, ob solche Förderprogramme tatsächlich nur mit Stipendien zu konzipieren sind.

¹² In der Endphase einer Projektlaufzeit müssen in aller Regel arbeits- und zeitaufwändige neue Projektanträge gestellt werden. Dieses Phänomen beobachteten wir zwangsläufig auch bei den Stipendiatinnen gegen Ende der Förderlaufzeit (wir kommen später darauf zurück) und beschneidet ganz sicher auch die Konzentration auf ihre eigentlichen Ziele, insbesondere beispielsweise auch die Fertigstellung der Habilitation.

¹³ In kaum einem anderen Berufsfeld wie in der akademischen Karriere (insbesondere zur/m Professor/-in) ist der Werdegang so hoch standardisiert hinsichtlich verbindlicher formaler Qualifizierungsstufen und zeitlicher Grenzen. (ausführlicher dazu im Hauptbericht, S. 13ff.)

¹⁴ Dieses Statement der Stipendiatin stammt aus der Zeit nach der Förderung (Ende 2004). Inzwischen ist sie Mutter geworden, auch ohne gegenwärtig eine „langfristige berufliche Perspektive“ zu haben, steckt im Moment zugunsten der beruflichen Entwicklung ihres Mannes zurück, ohne ihre eigene aus dem Blick zu verlieren.

¹⁵ Hier ist anzumerken, dass im Folgenden vorrangig den Erfahrungen und der Perspektive der Stipendiatinnen gefolgt wird (da es primär um die Akzeptanz und den Erfolg solcher Förderprogramme geht), die nicht in jedem Einzelfall den wünschenswerten Intentionen der wissenschaftlichen Begleitung entsprechen.

Namentlich beim Programm „Förderung der Berufungsfähigkeit“ bzw. „Erhöhung der Berufungsfähigkeit“ sollten demgegenüber *befristete Stellen* präferiert werden. Stipendien implizieren immer die individuell zu leistende soziale Sicherung, die fehlende Bewertung als Beschäftigung im öffentlichen Dienst sowie – last but not least – eine „Lücke“ in der Altersvorsorge. Dies aber kann gerade aussichtsreiches Klientel von Bewerbungen abhalten. Eine Änderung auf Stellen würde gleichzeitig weitgehend vermeiden, dass – was gegenwärtig nicht selten passiert – Bewerberinnen bzw. schon bewilligte Stipendiatinnen hochwahrscheinlich wieder „abspringen“ oder aus dem begonnenen Förderstipendium aussteigen, sobald sie eine Arbeitsstelle im nichtwissenschaftlichen Bereich oder in Hochschulen in anderen Bundesländern finden. Gerade aber der weiteren Abwanderung hochgebildeter Frauen aus Sachsen-Anhalt muss im Interesse seiner Zukunftsfähigkeit entgegen gewirkt werden.

Eine sehr erfolgreiche Stipendiatin meint: „So wäre es zu überlegen, statt eines Stipendiums eine BAT-Stelle zu vergeben. Zeiten der Arbeitslosigkeit sind auf einem solchen Berufsweg wahrscheinlich und wären somit zeitweise besser abgesichert – für allein erziehende Frauen sicher ein starkes Argument.“¹⁶

Bei dem an Universitäten gebundenen Programm „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ ist eine *Wahlmöglichkeit zwischen Stipendium und befristeter Stelle* anzuraten, zumal von den Stipendiatinnen teilweise auch der Stipendiatinnen-Status gegenüber einer „Stelle“ angesichts seiner Gestaltungsfreiräume positiv reflektiert wird.

Letzteres trifft häufiger zu auf Stipendiatinnen mit Kind(ern), die über den Partner finanziell relativ gut abgesichert sind. So können sie gegebenenfalls auch die verbreitete „Schieflage“ in der familiären Arbeitsteilung¹⁷ auffangen / besser organisieren. Eine Stipendiatin (mit einem Vorschulkind), die nach eigenen Angaben 60 bis 70 Prozent der familiären Aufgaben leistet, schreibt – neben Kita und in Notfällen auch den Großeltern – dem Stipendium eine nicht unwesentliche Vereinbarungsfunktion zu: „’Freiheiten’ des Stipendiums haben natürlich auch viele Probleme außen vor gelassen, die bei normalem 40-Stunden-Job mit Kind noch da wären.“

Eine Stipendiatin überlegt: „Da das Programm von vornherein nur eine Förderung von 2 Jahren vorsieht / vorsah, konnte es auch nur als ‚Überbrückung‘ dienen. Im Wesentlichen war es aber eine Möglichkeit, sich 2 Jahre lang intensiv einem Forschungsthema zu widmen. Als mein berufliches Ziel sehe ich nach wie vor die Habilitation... Da im Moment kurz- / mittelfristig kein(e) Stelle / Stipendium in Sicht ist, muss ich mich auch in der Wirtschaft nach Stellen umsehen. Und das kann auch heißen, dass meine akademische Karriere vorbei ist.“ Und sie schlussfolgert: „Insofern nutzt in meinen Augen ein solches Stipendium im Sinne einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation wenig, wenn es allein stehen bleibt. (In 2 Jahren schafft man keine Habilitation.) Sinnvoller wäre eine Stipendium als Beurlaubung in innerhalb einer Tätigkeit als Wissenschaftliche Mitarbeiterin (mit oder ohne entsprechender Verlängerung des Arbeitsvertrages), um sich beispielsweise auf ein Forschungsvorhaben konzentrieren zu können, oder (als spezielles Förderinstrument für Frauen) im Sinne einer Freistellung von Lehre in den ersten Jahren nach der Geburt eines Kindes.“

¹⁶ Übrigens reflektiert sie retrospektiv durchaus nicht ihre eigene Situation, sondern die Lage anderer und künftiger Stipendiatinnen, da selbst verheiratet und so bis zum Stipendium – nach achtjähriger „Familienpause“ – „versorgt“.

¹⁷ wie sie auch unter hochgebildeten Partnern üblich ist (ausführlicher dazu s. Hauptbericht / Abschnitt 3.3)

Wie bereits im Hauptbericht diskutiert (Schlegel/Burkhardt 2005: 54ff.), werden der Stipendiatinnen-Rechtsstatus und seine Folgen auch von den neuen Stipendiatinnen kritisch gesehen, und eine Stipendiatin reflektiert: „Als Stipendiat(in) ... steht man völlig außerhalb des deutschen Sozialsystems.“ Seit Ablauf des Förderzeitraums ist sie derzeit arbeitslos / -suchend – „ohne Arbeitslosengeld, da ja keine Einzahlung in den letzten zwei Jahren“. Und: „Immer, wenn es irgendwo auf Ämtern um die Einordnung Arbeitnehmer / Selbstständiger / Arbeitsloser / Student geht, kommt man in Erklärungsnot.“

Auf die fehlende soziale Absicherung während der Förderzeit weisen auch mehrere der „neuen“ Stipendiatinnen hin. Das scheint besonders dann zuzutreffen, wenn nicht ein finanzkräftiger Partner diese übernimmt.

Zudem scheinen die Stipendiatinnen teilweise – angesichts des Sachverhalts, dass *Einkommensverhältnisse auch Statusverhältnisse implizieren* – dies zu spüren zu bekommen, wenn eine Stipendiatin reflektiert, dass sie zwar „dieses Stipendium (als) eine Auszeichnung (betrachtet), welche durch das Personal aber nicht als eine solche wahrgenommen wird. Da die Höhe des Stipendiums zum Teil unter dem Einkommen einer Laborantin liegt, ist die Akzeptanz im Arbeitskreis fraglich.“

➤ **Die Position der Stipendiatinnen an den Hochschulen erweist sich als unterschiedlich und sollte – im Sinne deutlicher Verbindlichkeiten – präzisiert werden.**

Darüber hinaus sollte u.E. – ob über Stellen oder über Stipendien – der teilweise offenbar *unsichere Status der Stipendiatinnen / der Geförderten an ihren Hochschulen* für beide Seiten präziser und durchschaubarer gestaltet werden.¹⁸ Die Programme bestimmen zwar: „Die Stipendiatinnen sind den Angehörigen der Hochschule im Sinne des § 67 Abs. 3 des HSG-LSA gleichgestellt.“ (s. jeweils Punkt 2. der Ausschreibungen im Hauptbericht / Anhang unter 7.5) Im Einzelfall (z.B. Gewährung / Finanzierung von Dienstreisen) erweist sich dies nicht selten als „Gummibestimmung“ zum Nachteil der Stipendiatinnen.

Das wurde schon bezüglich der Stipendiatinnen in der Hauptuntersuchung festgestellt. Eine von ihnen resümiert: „Seitens der Hochschule wird das Potenzial der Stipendiatinnen für die Bereicherung von Lehre und Forschung meiner Ansicht nach leider zu wenig erkannt. Dies könnte darin begründet sein, dass Status sowie Rechte und Pflichten der Stipendiatinnen nicht immer bekannt sind bzw. darüber unterschiedliche Meinungen vorliegen (z.B. über die Bedeutung der Formulierung ‚den Angehörigen der Hochschule gleichgestellt‘). Eine weitergehende Konkretisierung der Rolle der Stipendiatinnen und die Verbreitung dieser Informationen über die betreuenden Professor/-innen hinaus könnte diesbezüglich hilfreich sein.“

Eine andere kritisiert, „dass vor allem der informelle Zugang zu den Fachbereichsangelegenheiten kaum vorhanden war. Das zeigte sich unter anderem daran, dass es mir nur mehr oder minder zufällig gelang, meine Seminarangebote im Lehrprogramm zu platzieren, was dann auch merkbare Schwankungen bei den Seminarteilnehmenden zeigte. Im 3. Semester meines Lehrauftrages z.B. stellte sich das Problem für einige Lehrkräfte, ob ich überhaupt Leistungsnachweise erteilen dürfe, was ich aber bereits zwei Semester getan hatte und dann auch so weiterführen konnte. Auch bei der Nutzung von Räumen in den Pausen zwischen den Lehrveranstaltungen – in

¹⁸ (vgl. dazu im Einzelnen auch den Hauptbericht / Abschnitt 4.2.3.3 sowie die Erfahrungsberichte der Stipendiatinnen Frau Mareike Conrad und Frau Jutta Jahn in seinem Anhang unter 7.1)

meinem Fall: dem Lehrbeauftragtenraum, der aber auch anderweitig genutzt, z.B. in Prüfungszeiten – oder der Inanspruchnahme von Kopiermöglichkeiten und Arbeitsmitteln (wie beispielsweise Flipchart) war ich in Partisanenmanier auf good will und Kooperation des technischen Personals angewiesen.“

Künftigen Stipendiatinnen wünscht sie „Sichtbarmachung der formalen Einbindung der Stipendiatin auch nach außen, sei es mit einem entsprechendem Stipendiatinnenausweis o.ä., was bei der Arbeit mit Bibliotheken, Archiven und ähnlichen Einrichtungen hilfreich ist und auch so banale Dinge wie die Mensanutzung regelt. Diese Regelungen sind ohne finanziellen und personalen Aufwand möglich; meiner Meinung nach bedarf es nur eines zusätzlichen „Stuhls“ bei den Sitzungen des Kollegiums des Fachbereiches, geben jedoch dem Status der Stipendiatin eine wünschenswerte Aufwertung.“

Auch bei den neuen Stipendiatinnen trifft dies noch oder wiederum zu. Beispielsweise scheint es durchaus fakultativ gehandhabt zu werden, ob im Einzelfall einer Stipendiatin ein Arbeitsplatz in der Hochschule gewährt wird. Nach unseren Untersuchungen gibt es aber einen strikten Zusammenhang zwischen eigenem Arbeitsplatz an der Hochschule und Integration / Einbindung der Stipendiatin in Hochschulstrukturen. (Auf die Bedeutung der letzteren kommen wir zurück.)

➤ **Teilzeitstipendium kann sinnvoll sein, Nebeneinkommen kann notwendig werden.**

Aus der „Bereits-unterwegs-Sicht“ eines bestimmten Teils der Stipendiatinnen – insbesondere verheirateter mit kleineren Kindern („Vereinbarung“) und über den Partner finanziell gesicherter (Alleinerziehende könnten sich dies aus rein ökonomischen Gründen ohnehin nicht „leisten“) – wäre ein *Teilzeitstipendium* wünschenswert gewesen, das zwar jetzt auf Antrag der Stipendiatin im Einzelfall schon praktiziert wird und in den Ausschreibungen als grundsätzliche Möglichkeit angeboten wird. Dabei enthält das Programm „Förderung der Berufungsfähigkeit“ im Abschnitt 6 die offenbar missverständliche Formulierung: „Der Erwerb der Qualifikation ist auch in Teilzeit möglich.“ Verständlicher wird im Programm „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ im Abschnitt 6 formuliert: „Teilstipendien können ebenfalls für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren gewährt und auf Antrag entsprechend der Reduzierung des Stipendiums verlängert werden.“

Dies hätte auch den nicht zu unterschätzenden „Nebeneffekt“, dass in Ausschöpfung der Fördermittel mehr Stipendiatinnen bewilligt werden könnten. Nach unserer Untersuchung wird ein solches Teilzeitmodell (interessanterweise auch für die später angestrebte Professur) offenbar von Akademikerinnen aus den alten Bundesländern eher präferiert als aus den neuen. Inwieweit dies kulturell bedingt (Norm / Orientierung unter ostdeutschen Akademikerinnen an Vollzeitarbeit) und / oder ökonomischen Bedingungen geschuldet ist, muss hier offen bleiben.

Teilweise wird das Fortkommen der ostdeutschen Stipendiatinnen während des Förderzeitraums in den Fällen ohnehin eingeschränkt, wenn sie zur Lebenssicherung gleichzeitig „Nebentätigkeiten“ nachgehen (müssen / wollen). Eingestandenermaßen sind Ausschreibungen mit ihren finanziellen Zuwendungen aber sicher – weder normativ noch praktisch – geeignet, die familiären (verheiratet, Lebensgemeinschaft, alleinerziehend), Herkunfts- (Ost-West) und finanziellen Bedingungen der Stipendiatinnen zu berücksichtigen, wenn sich auch die finanzielle Situation der

Stipendiatinnen sehr differenziert darstellt (notwendiges Nebeneinkommen versus „Leistenkönnen“ von Haushaltshilfen).

Zurück zum „Teilzeitstipendium“: Kritisch zu diesem Modell ist allerdings anzumerken (auch aus der Erfahrungen von Teilzeitstipendiatinnen), dass dies die Integration in die Hochschule erschwert (z.B. Sitzungen außerhalb der Arbeitszeit) und auch zur „(Selbst-)Ausbeutung“ über die Teilzeit hinaus führt.

- **Eine gute Integration der Stipendiatinnen in die Hochschule erweist sich als wesentlicher Faktor sowohl für den Erfolg der Förderung als auch für den späteren Berufsweg. Tatsächlich aber ist sie charakterisiert von vorbildlicher Einbindung bis hin zu einer Außenseiterposition.**

Wie bereits in der Hauptuntersuchung stellt sich die *Integration / Einbindung der Stipendiatinnen in die jeweilige Hochschule* sehr differenziert dar: von großer Zufriedenheit, in alle Beratungen und Strukturen / Gremien, in Forschungsprojekte, Lehre einbezogen zu sein, und mit der Betreuung – bis hin zu Frust über Außenseiterposition (trotz eigener Einbringungsbemühungen) und beispielsweise Reduzierung auf Anwesenheit an der Hochschule nur für eigene Lehrveranstaltungen, kein Arbeitsplatz an der Hochschule, aber auch: „Kritikpunkte: extrem späte Rückmeldung auf Zwischenberichte, keinerlei Betreuung“! Oder: „Die Betreuung war gut, die Integration in die Hochschule bzw. Forschung / Lehre war in meinem Fall leider 0. Ich hätte mir gewünscht, dass ich ‚normal‘ wie die anderen wissenschaftlichen Angestellten in die Forschung und Lehre mitintegriert werde.“

Dass gute persönliche Betreuung eine strukturelle Integration in den Fachbereich / die Hochschule durchaus nicht einschließen muss, hat eine Stipendiatin als sehr defizitär erfahren: „Ich denke, es wäre günstiger, eine strukturelle Einbindung der Stipendiatinnen, jedenfalls nach meinen Erfahrungen, zu gewährleisten, um solche Irritationen und fehlende Informationszugänge zu vermeiden. Die einfache Zuordnung zu einem Ansprechpartner wie bei mir (den ich auch gewechselt habe, weil bei meinem zweiten Ansprechpartner das Interesse an meiner Arbeit im Rahmen seiner Arbeitsbelastungen größer war) reicht nicht aus, um die Einbindung in die Hochschule zu herzustellen. Die – aus meiner Sicht – angesichts der strukturellen Unverbindlichkeit notwendigen Initiativen und Anstöße von Seiten der Stipendiatin sind häufig mit einem gewissen Rechtfertigungsdruck verbunden, zumal die Betreuung eine zusätzliche Arbeit für die Professoren ist. Manchmal kam ich mir doch vor, wie der Appendix des Fachbereiches; oder – um es ganz lax zu sagen: Ich habe zwar Zeit und Ort für meine Seminare bekommen, aber letztlich schien es wohl doch außerhalb jedes Fachbereichsinteresses, was ich dort getrieben habe. Um kein falsches Bild aufkommen zu lassen – ich hatte z.T. nette, persönliche Kontakte auch zu einigen Lehrkräften, gute Verbindung zu den Studierenden und dem technischen Personal – was ich meine, ist ein wie immer formulierter Anspruch auf Anbindung an den Lehrkörper.“

Aus diesen Erfahrungen wünscht sie für spätere Stipendiatinnen: „Einbindung der Stipendiatinnen in Fachbereichszusammenhänge (Lehre, Ausbildung, Lehrangebote, Semesterplanung und -organisation betreffend), zugewiesene Nutzung von Räumen, um eventuell Sprechzeiten für die Studierenden anzubieten oder ebenso zugewiesene Nutzung von Ressourcen wie Kopiermöglichkeit, Telefon und andere Arbeitsmittel für Lehrtätigkeit und -organisation“.

Da – nach unseren Untersuchungen – aber die umfassende Integration in die Hochschule offensichtlich ein ganz wesentlicher Faktor für den Fortgang und Erfolg der Förderung ist, liegen hier noch große Reserven brach.

Interessanterweise sehen auch teilweise die Mitglieder der Vergabekommissionen in der noch besseren Integration der Stipendiatinnen in die Hochschule Effektivierungsmöglichkeiten für die Förderung und verweisen auf entsprechende strukturelle Grenzen in den Kompetenzen des Programms und Möglichkeiten ihrer Überwindung, wenn beispielsweise Frau Prof. Maria Nühlen bedauert, dass bisher die wünschenswerte Anbindung der Stipendiatinnen an einen Fachbereich ausschließlich angewiesen ist auf dessen guten Willen. (vgl. eingangs genannter Hauptbericht / im Anhang unter 7.1) Dies trifft offenbar eher auf die Fachhochschulen zu (und damit auf das Programm zur „Förderung der Berufungsfähigkeit“) als auf die Universitäten (und damit auf das Programm zur „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“), da bei letzteren oft ein Fakultätsbeschluss zur Betreuungspflicht vorliegt.

Jedoch: Wenn eine „neue“ Stipendiatin (s.o. letztes Zitat) aus dem Programm „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“, das strukturell an Universitäten geknüpft ist, deutlich unterschiedliche Bewertungen zu Betreuung einerseits und Integration andererseits abgibt, scheint ein Fakultätsbeschluss zur Betreuungspflicht bei weitem nicht auszureichen. Darüber hinaus müssten bestimmte Bereiche vorgeschlagen / verbindlich gemacht werden, wie die Stipendiatinnen sinnvoller- und praktikablerweise in Wissenschaftsstrukturen an der Hochschule einzubinden sind. Oder aber die Betreuungspflicht müsste (sofern möglich) solche Aspekte einschließen.

Solche Betreuungspflicht sollte insbesondere auch für die Fachhochschulen (wo das Förderprogramm „Erhöhung der Berufungsfähigkeit“ angesiedelt ist) angestrebt werden. Eine „alte“ Stipendiatin hat beispielweise folgende Erfahrung gemacht: „Für die vollständige Umsetzung der Ziele des Förderprogramms in die Praxis ist meiner Ansicht nach ein Mentor/-innenprogramm sehr hilfreich. Dies betrifft sowohl den Förderzeitraum selbst als auch die Zeit danach. In meinem Fall hat meine Chefin als Mentorin jederzeit meine eigenverantwortliche Arbeit unterstützt und damit meine berufliche Entwicklung befördert. So ließ sie mir beispielsweise völlig freie Hand bei der Ausgestaltung der von mir übernommenen Vorlesungen. Zudem unterstützte sie mich durch die Herstellung von Kontakten dabei, neben der Arbeit an meiner Promotion eigenständig Forschungsvorhaben zu konzipieren und dafür Drittmittel einzuwerben. Dadurch konnte ich nicht nur an der Entwicklung eines eigenständigen Forschungsprofils arbeiten, sondern auch Perspektiven für die Zeit nach der Förderung entwickeln. Einer der federführend von mir erarbeiteten Forschungsanträge wurde kürzlich bewilligt, so dass ich seitdem auch Erfahrungen in der Leitung einer kleinen Arbeitsgruppe sammeln kann. Gerade in der Schlussphase der Förderung halte ich ein Mentorenprogramm für wichtig, damit möglichst viele der geförderten Frauen eine Professur erlangen. Bei der Vorbereitung weiterer Schritte sind gute Kontakte eines Mentors besonders hilfreich und könnten die Effizienz des Programms weiter steigern.“

Den bestehenden (im Hauptbericht unter 4.2.3.3 im Einzelnen aufgeführten) Integrationsproblemen könnte relativ leicht abgeholfen werden durch eine Präzisierung in den Zielstellungen der Programme, indem mit konkretisierenden Bedingungen / Verpflichtungen auf Seiten der Hochschulen (insbesondere der Fachbereiche) Veränderungen auf den Weg gebracht werden.

Die Nachuntersuchung sowie – trotz der o.g. verankerten „Betreuungspflicht“ an den Universitäten gegenüber den Fachhochschulen – die Erstuntersuchung der Stipendiatinnen „Förderung des

weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ (an Universitäten) ergab aber die *gravierende Bedeutung einer optimalen Integration der Stipendiatinnen nicht nur für den jeweils individuellen Erfolg des Förderprogramms, sondern darüber hinaus für ihren weiteren erfolgreichen Berufsweg danach*. Das bezieht sich beispielsweise auf die formellen und informellen Informationsmöglichkeiten über sie nach Abschluss des Förderzeitraums, auf dort geknüpfte Netzwerke und Erfahrungen mit den Strukturen des akademischen Arbeitsmarkts, auf eine Verstetigung / Verstärkung der Motivation zur akademischen Arbeit / Karriere bis hin zu einer Bindung an die Fachhochschule / Universität, an der die Stipendiatinnenzeit absolviert wurde (und bis hin zu einem Verbleib dort bzw. der Option einer Rückkehr).

➤ **Individuell häufig gewünscht und objektiv zielführend ist die Vermittlung außerfachlicher Qualifikationen für den Wissenschaftsbetrieb.**

Eine effektivere Integration der Stipendiatinnen in die Hochschule ist auch geeignet, bestimmte – aus der Sicht der Stipendiatinnen – *Defizite* für die Zieladäquatheit der Förderung abzubauen. Das betrifft in Sonderheit folgende Bereiche und Qualifikationen, die für die angestrebte akademische Karriere unabdingbar sind: Mitarbeiter/-innen- / Professor/-innen-Aufgaben, Hochschuldidaktik, Budgetverwaltung, Drittmittelakquise, Haushalts- und Arbeitsrecht / Personalpolitik, Hochschulrecht, Präsentation / Technik, Informationen / Training zu frauen- bzw. akademikerinnentypischen Karriereproblemen und ihrer Bewältigung. Zu diesen Bereichen sollten u.E. darüber hinaus den Stipendiatinnen während der Förderlaufzeit flankierende Angebote gemacht werden. Erfolgreich wären beispielsweise ein *Begleitprogramm und / oder Orientierungsveranstaltungen mit solchen Themen und Informationen*.

Eine Stipendiatin bemerkt beispielsweise: „Um eine hohe Qualifikation der Stipendiatinnen bei der Wahrnehmung von Lehraufgaben zu erreichen, hätte ich einen Didaktikkurs als Bestandteil des Förderprogramms sehr begrüßt. Die Verpflichtung zur Wahrnehmung von Lehraufgaben ist ganz sicher ein unverzichtbarer Baustein zur Erlangung von Erfahrungen auf diesem Gebiet, ein Kurs hätte jedoch zur gezielteren Vermittlung entsprechender Kenntnisse beitragen können.“

Eine andere Stipendiatin hatte hinsichtlich ihrer stringenten Karriereplanung die Notwendigkeit solcher „außerfachlichen“ Qualifikationen für sich frühzeitig erkannt und individuell wahrgenommen, hält es rückblickend jedoch für besser, dies in die Förderung zu integrieren: „Auch didaktische Anregungen oder Fortbildungen wären hilfreich. Diese Erfahrung konnte ich in letzter Zeit in Bayern am Zentrum für Hochschuldidaktik in Ingolstadt machen. Dort gibt es die Möglichkeit, an Seminaren zu Didaktik, Rhetorik, Hochschulrecht und ähnlichen Themen teilzunehmen...“ Sie empfiehlt darüber hinaus Coaching-Seminare: „Ich habe selber an einem solchen Seminar teilgenommen, das vom CEWS (Center of Excellence Women an Science) in Zusammenarbeit mit dem Bundesprogramm ‚Anstoß zum Aufstieg‘ organisiert wurde. Dort wurde neben rechtlichen Informationen ein sehr effektives Bewerbungstraining durchgeführt. Ich bin mir sicher, dass ich letztlich dort den Motivationsschub bekommen habe, es überhaupt zu wagen, mich auf eine Professur zu bewerben.“

Beispielsweise könnten sachsen-anhalter Erfahrungen mit solchen Seminaren wie „Bewer-
bungstraining für Habilitandinnen“ oder „Strategische Karriereplanung für Nachwuchswissen-
schaftlerinnen“ dazu genutzt bzw. integriert werden.¹⁹

➤ **Objektiv vonnöten scheint innerhalb der Förderphase darüber hinaus die Vermittlung von Gender-Wissen.**

Unabdingbar scheint zu sein (wenn auch von den Stipendiatinnen subjektiv nicht so reflektiert), dass in solche förderungsbegleitende fächerübergreifende, aber für „Hochschulfrauen“ zielführende professionsbezogene Wissens- und Fähigkeitsvermittlung speziell *Diskurse aufgenommen werden zur Genderproblematik (zur eindeutig strukturellen Bedingtheit bzw. Hartnäckigkeit²⁰ und zu den subtilen Mechanismen der Geschlechterungleichheit)* – dies angesichts der Verdrängung bis Ignoranz von eigener struktureller Benachteiligung qua Geschlecht auch bei diesen hochgebildeten und -reflektierten Frauen. (vgl. dazu Schlegel/Burkhardt 2005: 33f.) Solche subjektiven Deutungsmuster und entsprechende individuelle Bewältigungsstrategien wirken aber für die marginale Stellung der Frauen in Hochschulen per se status-quo-stabilisierend bis kontraproduktiv.

Darüber hinaus ist Gender-Wissen auch Voraussetzung für zielgerichtetes pädagogisches Handeln in ihrer Rolle als (bereits aktive oder künftige) Hochschullehrerinnen für die notwendige einschlägige Sensibilisierung der Student/-innen als künftige Eliten.

➤ **Eine gewisse Vernetzung der Stipendiatinnen untereinander scheint zweckmäßig.**

In den jeweils ersten Interviews mit den Stipendiatinnen in der Hauptuntersuchung wurden konkret auch Fragen gestellt zu eventuell gewünschten (regelmäßigen) Kontakten / Erfahrungsaustauschen mit den anderen Stipendiatinnen – so auch als optional im Projektantrag zur wissenschaftlichen Begleitung vorgesehen als „*Monitoring*“ (im Sinne der *Etablierung von Kommunikations- und Beratungsstrukturen zwischen / mit den Stipendiatinnen*). Diese ergaben zunächst, dass die Stipendiatinnen dies ganz überwiegend – wenn wir von den vorgenannten spezifischen Informationsbedarfen absehen – *nicht* für hilfreich oder zweckmäßig hielten²¹, vor allem unter fachinhaltlichen Aspekten angesichts der sehr differenzierten Verortung der Stipendiatinnen in Disziplinen / Fachrichtungen.

Im Nachhinein – präziser: schon in freien Diskussionsbeiträgen auf dem Bilanzworkshop nach der Hauptuntersuchung und jetzt in der Nachuntersuchung – stellte sich allerdings heraus, dass sowohl die alten als auch die neuen Stipendiatinnen *rückblickend* eine Vernetzung / Kommunikationsstruktur zwischen den Stipendiatinnen für nützlich gehalten hätten, um sich beispielsweise über außerdisziplinäre Rahmenbedingungen der Stipendiatinnenzeit auszutauschen und bestimmte Schwierigkeiten während der Förderlaufzeit transparent zu machen (für sich selbst als auch für die Hochschule und die Vergabekommissionen), um so gegebenenfalls für deren akti-

¹⁹ vgl. <http://www.uni-magdeburg.de/gleichstellungsbuero/koord/beweren.htm> und <http://www.uni-magdeburg.de/gleichstellungsbuero/koord/karriere.htm>

²⁰ in Sonderheit auch, dass Hochschulen hinsichtlich ihres wissenschaftlichen Personals als „gendered organizations“ zu charakterisieren sind

²¹ weshalb es auch nicht durchgeführt wurde, weil mit einer Teilnahme der Stipendiatinnen nicht gerechnet werden konnte

ve Beseitigung Rückenwind erhalten. Das gilt vor allem (aber nicht nur) in den Fällen, wo sich die Stipendiatinnen nicht gut oder nicht ausreichend in die Hochschule integriert fühlen.

Dieser Befund korrespondiert mit den Erfahrungen aus vergleichbaren Frauenförderprogrammen an Hochschulen in anderen Ländern. Darüber hinaus vermittelte uns eine gut organisierte Veranstaltung²², auf der die Stipendiatinnen veranlasst waren, vor einer bestimmten Öffentlichkeit ihre bisher erzielten Arbeitsergebnisse²³ in 20 Minuten überzeugend vorzustellen (sowie aufgefordert waren, abschließend kurz zum Förderprogramm, seinen Vorzügen und Problemen Stellung zu beziehen) und auf Anfragen zu reagieren, dass eine solche Form offenbar hervorragend geeignet ist, motivierend und zwischenbilanzierend für die Stipendiatinnen zu wirken sowie informierend für die über die Stipendiatinnen hinaus am Förderprogramm beteiligten Akteur/-innen.

Die Art und Weise der Vernetzung der Stipendiatinnen könnte also beispielsweise über solchen Austausch über öffentliche Zwischenbilanzierung oder aber auch über gemeinsame (bzw. über ihre Einbindung in andere) o.a. professionsbezogene Qualifizierungsmaßnahmen realisiert werden.

- **Auch bestimmte Kommunikationsstrukturen der Ex-Stipendiatinnen nach Förderende sollten in Erwägung gezogen werden – primär zur mittelfristigen Erfolgskontrolle der Förderprogramme, aber auch als Hilfestellung für weitere Karriereplanung.**

Überlegenswert ist darüber hinaus, nach Abschluss der jeweiligen Förderlaufzeiten ein *Alumni-Programm* zu organisieren, dies unter zweifacher Zielstellung:

- zum einen, um über die weitere Berufsbiografie / das Verbleibeverhalten der Stipendiatinnen in den Jahren nach der Förderung als eigentliche *Evaluierung* der Förderprogramme zu im Blick zu behalten, da die Mehrheit nicht direkt im Anschluss beispielsweise einen Ruf erhält, sondern „Langzeitfolgen“ (natürlich angesichts der üblichen Altersbegrenzungen für Rufe nicht unbefristet) intendiert und möglich sind und dies in die „Erfolgskontrolle“ im Sinne der Zieladäquatheit der Förderprogramme eingehen müsste.
- zum anderen, um eventuell einen Erfahrungsaustausch zwischen den Stipendiatinnen anzustoßen bzw. institutionell extern anzubinden, der (selbstverständlich fachdisziplinübergreifend) auf Fragen der / Hilfen zur weiteren *Karriereplanung* gerichtet ist – quasi als Fortführung der erfolgten Förderung.

„Alte“ Stipendiatinnen schlagen in diesem Zusammenhang speziell für das Förderprogramm „Erhöhung der Berufungsfähigkeit“ ein Mentor/-innenprogramm für die Zeit nach dem Stipendium vor.

Dass dies auch von den Hochschulen bzw. von den Vergabekommissionen für wünschenswert gehalten wird, begründet Prof. Volker Linneweber (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg / Vergabekommission Forschungsstipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Land Sachsen-Anhalt) prospektiv so: Wir sollten versuchen, „eine Erfolgskontrolle zu institutionalisieren. Diese sollte nicht aus einzelnen Studien bestehen, sondern regel-

²² Veranstaltung der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Thüringer Hochschulen „Frauen fördern Hochschulen“. Konferenz zum Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre und der Personalentwicklung unter dem Blickwinkel von Gender Mainstreaming am 16./17.9.2004 an der Bauhaus-Universität Weimar, auf der wir persönlich entsprechende Eindrücke sammeln könnten

²³ die durchaus auch disziplinär in sehr unterschiedlichen Fachrichtungen verortet sind und hochspezifische wissenschaftliche Themen bearbeiten

mäßig eingebaut werden. Wir wissen nur relativ wenig darüber, ob das Ziel ... erfüllt wird, und wo sie (die Stipendiatinnen nach dem Förderprogramm; Anmerkung der Autorin) bleiben... Es müsste eigentlich und sollte als eine Verpflichtung, eine Selbstverpflichtung und nicht eine freiwillige, sondern als eine erzwungene Selbstverpflichtung ausgewiesen sein, dass wir quasi ein Alumni-Programm machen, so dass wir wissen, wo denn die Stipendiatinnen bleiben, an welchen Stellen sie nach Auslaufen der Förderung landen. Das sollte dann in Beziehung zum Förderverlauf gesetzt werden. Es kann ja sein, dass eine mit sehr viel Unsicherheiten behaftete Förderung systematisch ein anderes Verbleibeverhalten bedingt als eine mit relativ großer Sicherheit versehene Förderung. D.h., wir brauchen Ressourcen – und ich sage Ihnen gleich, das können wir aus Bordmitteln nicht machen – für eine Erfolgskontrolle. Denn auch Ihre Berichte belegen, dass die Bedingungen, unter denen die Förderung stattfand, ... Einfluss auf die Arbeit, also die Nutzung des Stipendiums haben. Hier müssten wir viel mehr und systematische Informationen haben. Ich denke, so ein Nachfragen bei den Stipendiatinnen ist, also was da an quantitativem Aufwand von Angaben erfordert, relativ moderat. Diese Information muss an uns zurückfließen, um damit eine Qualitätsverbesserung des Programms zu ermöglichen.“

Dem ist nach den Ergebnissen der wissenschaftlichen Begleitung aus der Haupt- und Nachuntersuchung ausdrücklich zuzustimmen.

➤ **Für eine noch treffsicherere Auswahl der Stipendiatinnen scheinen (über die Bewerbungsunterlagen hinaus) zusätzliche Auswahlkriterien nützlich zu sein.**

Die noch strikere Erreichung der Förderziele bei *allen* Stipendiatinnen – und zwar sowohl innerhalb der jeweiligen Laufzeit der Stipendien als auch insbesondere danach – könnte u.E. möglicherweise erreicht werden durch die *Erweiterung der Auswahlkriterien durch die Vergabekommissionen*, wenn sie – über die jetzigen hinaus (beim Förderprogramm „Erhöhung der Berufungsfähigkeit“ z.B. Anbindung an eine sachsen-anhalter Hochschule, Themenbestätigung / BetreuerIn für die Dissertation an einer Universität, Alter wegen Aussicht auf einen Ruf, im konkreten Fall die Erteilung bestimmter Auflagen) *relevante Persönlichkeitsmerkmale einzubeziehen (insbesondere ihre Zielsicherheit in der beruflichen Perspektive, intrinsische Wissenschafts- / Forschungsmotivation, „missionarischer“ Spaß an der Lehre / mit Student/-innen zu arbeiten)*. Zwar war ein Teil der Stipendiatinnen einzelnen Mitgliedern der Vergabekommissionen bereits vor der Bewerbung persönlich bekannt bzw. sogar durch sie zu einer Bewerbung ermuntert worden, so dass solche Kriterien schon jetzt implizit mit in die Entscheidungsfindung der Vergabekommissionen eingehen.

Aber eine generelle „*Anhörung*“ der Bewerberinnen zum Erhellen solch außerdisziplinärer individueller Voraussetzungen der Bewerberinnen vor *allen* Mitgliedern der jeweiligen Vergabekommission könnte ihre Eignung für die angezielte akademische Laufbahn und den Erfolg der Förderung sicherer machen, zumal sie offenbar eine nicht unwesentliche Misserfolgsdeterminante darstellen können. Selbstverständlich wäre dies mit einer weiteren hohen Investition durch die Mitglieder der Vergabekommissionen verbunden, aber möglicherweise erfolgsversprechend. Wir schließen das nicht zuletzt daraus, dass sich unsere – nach dem ersten Interview zu Beginn der Laufzeit des Stipendiums angestellten – Prognosen über den Erfolg der Förderung im Wesentlichen für die einzelnen Stipendiatinnen bestätigt haben.

In diesem Kontext teilen wir darüber hinaus nachdrücklich die – aus dem Blickwinkel der Vergabekommission – einschlägige Einlassung von Frau Prof. Maria Nühlen auf dem Bilanzworkshop (Schlegel/Burkhardt 2005: 122ff.), dass die Aussagekraft der eingereichten *Bewerbungsunterlagen* (fokussiert ausschließlich auf die bisherige akademische Laufbahn), zu wenig aussagekräftig sind zum einen für die „Passfähigkeit“ der Bewerberinnen für das Stipendium und zum anderen für eine positive Prognose hinsichtlich des Erfolgs der Förderung. Diese so verursachten (für die Vergabekommissionen) Entscheidungs- und (für die Fördereffizienz) Erfolgsunsicherheiten könnten u.E. unproblematisch ausgeräumt werden durch entsprechende Vorgaben für die einzureichenden Bewerbungsunterlagen.

Jedoch: Papier ist geduldig, und – vergleichbar einer Personaleinstellung – würde eine strukturiertes Gespräch mit den Bewerberinnen den erfahrenen Mitgliedern der Vergabekommissionen deutlich mehr Einblick in deren Eignung vermitteln. Nach unserer Einschätzung hätten die wenigen Stipendiatinnen (etwa 10 Prozent unserer Population), bei denen die Förderung eine Fehlinvestition war, nach unserer Einschätzung in einem solchen Gespräch eindeutig erkannt und ausgeschlossen werden können. Genau diese Ausnahmen hat offenbar eine Stipendiatin bemerkenswerterweise auch erkannt, wenn sie im Nachhinein feststellt: „Mein Eindruck ist aber, dass auch Leute gefördert werden, die nur ‚abkassieren‘ wollten.“

Zielführend in diesem Zusammenhang wäre darüber hinaus, in den Ausschreibungsunterlagen nicht nur konkret die Fördervoraussetzungen auszuweisen, sondern auch – z.B. beim Programm zur Erhöhung der Berufungsfähigkeit – die präzisen geltenden Berufungsvoraussetzungen für Fachhochschulprofessuren beizufügen.²⁴ Das würde zum einen für die einzureichenden Bewerbungsunterlagen zu Aussagen verpflichten können, über welche davon konkret die Bewerberin bereits verfügt, und zum anderen der Vergabekommission Rückschlüsse ermöglichen über die zu schließenden „Lücken“ und ob dies über die Förderlaufzeit voraussichtlich zu erreichen ist.

Als erfolgreich hinsichtlich der Informationen von Seiten der Programmakteur/-innen (Ministerien, Vergabekommissionen) an potentielle Interessentinnen und damit zur Optimierung der „Passfähigkeit“ von Bewerberinnen scheinen auch entsprechende öffentliche Informationsveranstaltungen mit entsprechenden Diskussionen zwischen beiden „Parteien“ im Vorfeld zu sein. Als positives Beispiel sei hier genannt die gut besuchte und lebhaft Veranstaltung „Fördermöglichkeiten auf dem Weg zur Professur“ (erklärtermaßen gerichtet an alle promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in Sachsen-Anhalt) vom 21.2.2002 an der Universität Magdeburg.

➤ **Die Endphase des Förderzeitraums – als unter verschiedener Perspektive besonders sensibel und belastet – bedarf spezifischer Aufmerksamkeit.**

Die Förderprogramme sehen dezidiert bestimmte Regelungen vor für bestimmte „Sonderfälle“ des Lebens während der Laufzeit (vgl. je Abschnitt 7. der Ausschreibungen der beiden Förderprogramme) und bestimmen auch: „Über eine Verlängerung entscheidet der Vergabeausschuss unter fachlichen Gesichtspunkten nach Einzelfallprüfung.“ (Abschnitt 6.).

²⁴ Gegen diese Schlussfolgerung könnte man mit Recht einwenden, dass es genügend Informationsquellen gibt, über die sich die Bewerberinnen sachkundig machen könnten (vorbildlich z.B. die Angebote der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten / LaKoF an Fachhochschulen in Baden-Württemberg oder auch vom CEWS); dem widersprechen jedoch die praktischen Erfahrungen der Vergabekommission. (vgl. die Einschätzung durch Frau Prof. Maria Nühlen im Hauptbericht / Anhang unter 7.1)

Darüber hinaus scheint es – im Urteil der Stipendiatinnen – nützlich zu sein, *besonders flexible Reaktionen auf die Endphase der je individuellen Förderlaufzeit* zu antizipieren. Diese Endphase ist in besonderem Maße davon charakterisiert, dass sich die Stipendiatinnen nicht nur „im Endspurt“ befinden, sondern auch Überlegungen anzustellen haben für eine evt. notwendige Verlängerung (und für wie lange) und sich darüber hinaus und insbesondere schon intensiv mit Bewerbungen zu befassen haben – im „schlimmsten“ Fall sogar „nebenher“ einen Projektantrag schreiben.

In dieser Phase – die gleichzeitig also auch eine Planungsphase ist – bedürfen die Stipendiatinnen intensiver Ansprechpartner/-innen (BetreuerIn an der Hochschule, Vergabekommissionen), um eine gewisse Stabilität und Planungssicherheit zu erhalten. Zudem ist zu überlegen, wann und wie ein „Coaching“ für diese Endphase und insbesondere die Bewältigung der Statuspassage vom Stipendium in den Hochschularbeitsmarkt zu implementieren sei.

In Sonderheit kollidieren offensichtlich die Beratungs- und Entscheidungstermine der Vergabekommissionen mit den zu unterschiedlichen Zeiten gestellten Verlängerungsanträgen, was eine Stipendiatin als „exorbitante Unsicherheit“ wahrgenommen hat. Künftigen Stipendiatinnen möchte sie solchen Mangel an Planungssicherheit in der Endphase der Förderzeit bezüglich einer Bewilligung versus Ablehnung ihres Verlängerungsantrags ersparen: „Der Vergabeausschuss sollte dazu in der Lage sein, frühzeitiger über Verlängerungsanträge zu entscheiden. Es ist anzunehmen, dass in der Zukunft noch weitere Stipendiatinnen aus den unterschiedlichsten Gründen eine Verlängerung beantragen werden. Um Planungssicherheit zu ermöglichen, sollte der Vergabeausschuss mindestens zwei bis drei Monate vor Ablauf des jeweiligen Förderzeitraums über Verlängerungsanträge entscheiden können. Darüber hinaus plädiere ich dafür, dass eine Förderung bis zur Erreichung der Zielstellung ... gewährleistet und nicht in der ‚sensiblen‘ Endphase ... abgebrochen wird. Über Verlängerungsabsichten sollte unter fachlichen Kriterien und nach Einzelfallprüfung entschieden werden können.“

- **Während ein nicht geringer Anteil von Wissenschaftlerinnen (Bewerbungen und Bewilligungen) in der Hauptuntersuchung direkt aus den alten Bundesländern kam, zeigt sich mittlerweile deren vorausgegangene Integration (nach abgeschlossenem Studium) in die Wissenschaftsstrukturen der neuen Länder.**

Zunächst überraschend in der Hauptuntersuchung war *der hohe Anteil (die Hälfte) von Bewerberinnen / Stipendiatinnen aus den alten Bundesländern*. Dies geht nicht nur auf eine höhere Akzeptanz spezieller Frauenförderung durch Akademikerinnen in den alten Bundesländern zurück und auf einen Nachzug zu / die Information durch Professoren nach dem ersten „Elitenwechsel“ aus den alten an Hochschulen in den neuen Bundesländern, sondern auch auf den Umstand, dass diese (im Ergebnis zu Recht) positiv abstellten auf die hier im gesellschaftlichen Umfeld verbreitetere Akzeptanz / Wertschätzung der (karriereorientierten) Akademikerin, die gleichzeitig Mutter ist, und die bessere Infrastruktur an Kinderbetreuungseinrichtungen.

Dieselbe Verteilung nach regionaler Herkunft der Stipendiatinnen zeigt sich jetzt in der Nachuntersuchung bei den nachfolgenden Stipendiatinnen. Sie hat uns – ebenso wie die gleichen Gründe, sich um ein Stipendium in den neuen Bundesländern zu bemühen – nicht mehr überrascht, zumal (wie schon im 1. Abschnitt bei der Populationsbeschreibung erwähnt) die historische Zeitschiene mittlerweile dazu geführt hat, dass westsozialisierte Frauen (im Sinne von Schul-

und Hochschulausbildung) schon an ostdeutschen Hochschulen promoviert und / oder habilitiert haben oder dies gegenwärtig tun.

Insofern kann dieser Sachverhalt des „Woher“ bei der künftigen Vergabe solcher Stipendien u.E. strikt vernachlässigt werden – zugunsten eines stringenteren „Wohin“ nach der Förderung. Allerdings: Ein sensibles Problem scheint zu sein, Ausländerinnen für das Stipendium zu bewilligen. Von den von uns erfassten ausländischen Stipendiatinnen (aus Osteuropa) ist nur eine hier verblieben und auch beschäftigt.

- **Aus der Perspektive des Landes Sachsen-Anhalt scheint problematisch zu sein, dass es zwar die Frauenförderprogramme an Hochschulen finanziert, von deren Ergebnisse jedoch eher die alten Bundesländern profitieren.**

Letzteres wirft als Schlussfolgerung folgende zwei Fragen auf, die nicht nach wissenschaftlichen Kriterien, sondern nach dem politisch Gewollten zu beantworten sind: Sind die Adressatinnen solcher Frauenförderprogramme – in Anbetracht ihrer Finanzierung – auch die *Akademikerinnen aus den alten Bundesländern* mit dem Ziel, den weiblichen Anteil am (höheren) Hochschulpersonal in den neuen Bundesländern zu erhöhen? Oder sind sie primär an die Akademikerinnen im eigenen Land gerichtet, wenn strikte Bedingung für die Förderung ihr Bindung an eine sachsen-anhaltinische Hochschule ist? Und: Wenn – was strukturell wahrscheinlich ist – erfolgreiche Stipendiatinnen (aus den neuen und den alten Bundesländern) anschließend ihre Chancen / ihren *beruflichen Aufstieg an Hochschulen in den alten Bundesländern* sehen / wahrnehmen? Denn zum einen sind schon rein zahlenmäßig die offenen Stellen dort ungleich häufiger; daneben spielt sicher eine nicht zu unterschätzende Rolle, dass diese Stellen noch immer unterschiedlich besoldet werden – teilweise mit anachronistischen Auswüchsen.²⁵ Letzteres führt im Übrigen problematischerweise nicht selten zu raschem Stellenwechsel von einer ostdeutschen auf eine westdeutsche Professur. Diese Situation würde sich möglicherweise noch schärfer darstellen (bei männlichen Professoren tut sie das), wenn nicht die weiblichen Motive für eine akademische Karriere – so die Ergebnisse der Münsteraner Untersuchung im Rahmen des Forschungsverbundes „Women in European Universities“ – dominiert würden von Selbstverwirklichung und autonomem Arbeiten²⁶, während demgegenüber finanzielle Motive kaum zu registrieren waren.

Diese Probleme stellen sich nicht zuletzt angesichts folgender erklärten Zielstellung des Programms zur Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt: „Übersteigt die Zahl der Bewerberinnen, die die Voraussetzungen für eine Förderung erfüllen, die für diese Förderleistung verfügbaren Mittel, so ist zwischen den Bewerberinnen nach dem Grad ihrer grundsätzlichen Eignung und den *Aussichten, eine Professur im Land Sachsen-Anhalt zu erhalten*, auszuwählen.“

²⁵ wenn z.B. einer Professorin an einer ostdeutschen Universität die geringere „Ost-Besoldung“ zuerkannt wurde mit der Begründung, dass sie (kurz vor der deutsch-deutschen Vereinigung) ihr Diplom an einer DDR-Universität erworben hat – auch wenn sie ihre bisherige akademische Karriere (einschließlich Dissertationen und zusätzlicher Hochschulabschlüsse) ausschließlich in den alten Bundesländern und den USA durchlaufen hat, was in den alten Bundesländern niemals eine Rolle für die Besoldung spielen würde

²⁶ Unter anderem Blickwinkel: „Frauen betrachten Wissenschaft ausschließlich als Mittel zum Erkenntnisgewinn und nehmen vor allem den aufklärerischen Anspruch von Wissenschaft beim Wort... Frauen kann es nur dann gelingen, ihre marginale Position im Wissenschaftsbetrieb zu überwinden, wenn sie Wissenschaft nicht nur als Mittel zur Erkenntnisgewinnung betrachten, sondern auch bereit sind, die für dieses Ziel erforderliche Wissenschaftspolitik zu betreiben.“ (Clemens/Metz-Göckel/Neusel/Port 1986: 82)

Einer Stipendiatin (mit Lebensmittelpunkt Sachsen) gelang es nach dem Stipendium – trotz intensiver Bemühungen in Sachsen-Anhalt und Sachsen – „nur“, in den alten Bundesländern eine Professur zu erreichen.

Um nicht missverstanden zu werden: Selbstverständlich ist die Erhöhung des Frauenanteils an (höheren) Positionen an Hochschulen in Gesamtdeutschland dringend wünschenswert; die Frage ist nur, ob das *den erklärten Intentionen entsprechender Investitionen entspricht und es sich für das Land selbst und seine Hochschulen „rechnet“*.

Um die dezidierte Zielstellung dieses Programms, eine Professur im Land Sachsen-Anhalt, zu erreichen, könnte die Konstruktion einer *Assistenzprofessur* im Lande hilfreich sein – u.U. mit dem wünschenswerten Nebeneffekt, auch über die Stipendiatinnen hinaus der weiteren Abwanderung „hoffnungsvoller“ Akademikerinnen aus Sachsen-Anhalt entgegenzuwirken.

Dieses Problem hat sich eher verschärft – hinsichtlich der Investitionen akademischer Ausbildung in den neuen Bundesländern im Allgemeinen als auch (befristeter) Förderprogramme für Akademiker/-innen im Besonderen: „Jetzt diagnostizierte das Institut der deutschen Wirtschaft Köln erstmals einen ‚innerdeutschen Braindrain‘. Im Osten wird die Ausbildung vieler Akademiker finanziert..., die später im Westen – insbesondere in Hessen, Bayern und Baden-Württemberg – für Leistungsfähigkeit und Innovationskraft sorgen.“ (Repke 2006: 51)

Dieser Trend schlägt sich auch deutlich in unserer Untersuchung nieder, obwohl die Stipendiatinnen *größtenteils präferieren, in Sachsen-Anhalt zu bleiben*. Wenn ihnen das nicht gelingt, gehen sie (unfreiwillig) zielgerichtet in die alten Bundesländer oder aber weichen (vorübergehend?) – teilweise auch aus familiären Gründen oder Gründen der Existenzsicherung – von ihrer strikten Zielstellung ab, indem sie befristete oder Honorartätigkeiten (und dies dezidiert möglichst nahe ihrem Forschungs-/Interessengegenstand) annehmen oder anderweitig „unterbrechen“. Ein Teil von ihnen verliert dabei aber das „große“ berufliche Ziel nicht aus den Augen. Ein Beispiel: „Am Ziel Professorin halte ich weiterhin fest und bin auch auf der Suche nach entsprechenden Stellen (bisher jedoch leider ohne Erfolg). Um meine Chancen weiter zu verbessern und der nicht besonders guten Arbeitsmarktlage in Deutschland in meinem Bereich aus dem Weg zu gehen, werde ich mit meinem Mann für mindestens 2 Jahre ins Ausland gehen... Ich plane dort weitere Erfahrung in meinem Beruf zu sammeln und damit die Chancen auf eine Professur in Deutschland weiter zu verbessern. Meine beruflichen Kontakte in Deutschland will ich in dieser Zeit weiter pflegen.“²⁷

In der neueren Ausschreibung des Programms „Erhöhung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“ wird – und dies ist ein Schritt in die richtige Richtung – als eine Fördervoraussetzung festgelegt: „Das von der Bewerberin angestrebte Fachgebiet muss in den inhaltlichen Schwerpunkten der Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt korrespondieren und die Perspektive einer späteren Berufung erkennen lassen.“²⁸

Eine Stipendiatin bedauert nachdrücklich: „Mein berufliches Ziel ist es, an einer Forschungseinrichtung wie Hochschule oder Universität der Region Sachsen-Anhalt tätig sein zu dürfen, da Forschung mein beruflicher Lebensinhalt ist und ich eine emotionale Nähe zu meiner Heimat be-

²⁷ An diesem Beispiels scheint eine – zumindest zunächst phänomenologische und noch nicht reguläre – Annäherung ostdeutscher an westdeutsche Verhaltensmuster erkennbar zu sein: die Priorität des Berufswegs des Partners bzw. die weibliche Zuständigkeit für die Kompatibilität beider Erwerbskarrieren. (vgl. Schlegel/Burkhardt 2005: 38-41)

²⁸ <http://www.hs-magdeburg.de/hochschule/leitung/prorstl/profiwerd>

sitze. Wobei ich bei einem anderen Aspekt bin, den ich zu bedenken gebe: Das Projekt ist an Wissenschaftlerinnen aus Sachsen-Anhalt gerichtet, die später in der Region auch arbeiten sollen – (richtig?). Leider finde ich hier keine meinen Qualifikationen entsprechende feste Tätigkeit, da keine Stellen angeboten (werden). Ich bin durch die Finanzierung des Förderprogramms sehr gut ausgebildet und *nun leider gezwungen, mich konsequent in anderen Bundesländern zu bewerben. Erste Einladungen habe ich bereits erhalten...*“

Eine andere Stipendiatin, gegenwärtig als Honorarkraft mit Lehrauftrag in Sachsen-Anhalt tätig: „Am Ziel ‚Professorin‘ halte ich zunächst einmal fest, auch wenn die Chancen eher gering sind, dieses Ziel zu erreichen, v.a. in meinem Fachgebiet... Beworben habe ich mich noch nirgends, ... weil es in meinem Fachgebiet einfach keine freien Stellen gibt. Da ich eine ... Tochter habe, würde ich auch ungern eine Stelle an einer weit entfernten Einrichtung annehmen, da ich sie nicht aus ihrem jetzigen Umfeld herausreißen möchte. Wenn ich eine längerfristige Mitarbeiterstelle bekommen könnte, würde ich die mit Kusshand nehmen.“

Der erfolgreiche Verbleib von Stipendiatinnen in Sachsen-Anhalt scheint darüber hinaus zunehmend zu scheitern an Hochschulpersonalpolitik, die teilweise freiwerdende Stellen ProfessorInnen- und feste Stellen (Weggang, Emeritierung) zu Einsparungen nutzt, was „bemühte“ ehemalige Stipendiatinnen auch so wahrnehmen: „Allerdings ist es²⁹ ein wenig schade, dass der Anschluss nicht klappt, was wohl an der Hochschulpolitik liegen dürfte. So ist mir bis jetzt unverständlich, warum es so wenige und zudem fast ausschließlich befristete Mitarbeiterstellen gibt. M.E. ist das schlecht für die Hochschulen und natürlich auch für die betroffenen Mitarbeiter bzw. die, die es gerne wären. Auch Professorenstellen gibt es – zumindest meiner Wahrnehmung nach – eher immer weniger als mehr, da neue Stellen gar nicht mehr geschaffen und alte Stellen häufig gar nicht erst wieder besetzt werden. In so einem Klima nützt auch die beste Frauenförderung nur wenig.“

Allerdings ist das schwierige Problem „Bildungsinvestition Ost – Potenznutzung West“ nicht auf Frauenförderprogramme an Hochschulen beschränkt, sondern geht bekanntlich weit darüber hinaus, wie das beispielsweise auch an der (häufig individuell schmerzhaften) Ost-West-Fluktuation von Abiturient/-innen und Hochschulabsolvent/-innen deutlich wird – angesichts der komplizierteren Ausbildungsplatz- und Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern.

➤ **Zu überlegen ist, ob bei der Förderungsbewilligung Bewerberinnen aus bestimmten Wissenschaftsdisziplinen zu präferieren sind – beispielsweise nach der Stellenstruktur an sachsen-anhalter Hochschulen oder unter dem Aspekt, die nach wie vor männlich dominierten Spitzenpositionen in weiblich dominierten Fächern an Hochschulen zu korrigieren.**

Das letztliche Ziel beider Förderprogramme – eine Professur an einer Hochschule in Sachsen-Anhalt – würde aber auch einschließen, dass bei der Auswahl der Bewerberinnen durch die Vergabekommissionen *fächer(gruppen)definierte Zielsetzungen* eine Rolle spielen müssten – je nachdem, wie viele Professuren / Stellen in den einzelnen Disziplinen an Universitäten und Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt existieren bzw. vakant sind oder in den nächsten Jahren voraussichtlich (Emeritierungen) werden können. Dies wird in der neuen Ausschreibung für das Förder-

²⁹ nach positiver Würdigung des Stipendiums als „Schub“ für ihren wissenschaftlichen Werdegang (Anmerkung der Autorin)

programm „Erhöhung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“ – wie eben schon erwähnt – sinnvollerweise angesprochen.

Darüber hinaus scheinen fächer(gruppen)bezogene Zielsetzungen auch insofern angemessen zu sein, als der Istzustand der Geschlechteranteile sich durchaus differenziert darstellt (z.B. Germanistik vs. Physik) und daher auch die intendierte Erhöhung des Frauenanteils in den verschiedenen Fachrichtungen.³⁰ Dies könnte die Statuspassage der Stipendiatinnen (von der Förderung in die künftige akademische Laufbahn), die ja angesichts der zahlreichen Variablen auf dem Hochschularbeitsmarkt ohnehin sehr unsicher ist³¹ – etwas aussichtsreicher machen.

Darüber hinaus könnte bei ggf. Berücksichtigung fächer(gruppen)definierten Zielsetzungen bei der Bewerberinnenauswahl darüber reflektiert werden, ob und inwieweit Frauenfördermaßnahmen / Gender Mainstreaming wünschenswert und geeignet sind, zu Veränderungen in der Besetzung die weiblich versus männlich dominierten Fachdisziplinen bei den Professor/-innenstellen / Hochschullehrer/-innen beizutragen, um entsprechende geschlechtstypische (paradoxe³²) Zuschreibungen abzubauen und Vorbilder zu schaffen sowie entsprechende Ermutigungen für Studierende.

Hinzuweisen ist an dieser Stelle auf den (neueren) Sachverhalt, dass offensichtlich (ökonomisches Kalkül?) *vakante Professorenstellen (nicht nur nach Emeritierungen) nur außerordentlich schleppend besetzt werden* (Beispiel Sachsen³³), was nicht folgenlos bleiben kann für die Chancen unserer Stipendiatinnen auf eine Professur. Gleichzeitig bedeutet das – bei zudem steigenden Student/-innenzahlen – heute zunehmend eine Mehrbelastung der Professor/-innen. Sowohl die tatsächlichen Arbeitszusammenhänge als auch die antizipierten im Ziel „Professor/-in“ können / werden die traditionelle Orientierung der Wissenschaftler/-innen- und insbesondere Professor/-

³⁰ So legt beispielsweise die Universität Koblenz-Landau in ihrem Mentorin für Frauen an Hochschulen erklärten Wert auf die Erhöhung des Frauenanteil an den sogenannten MINT-Fächern (mathematischen, ingenieurwissenschaftlichen, naturwissenschaftlich-technischen); die Universität Heidelberg fokussiert direkt den Bereich Technik mit ihrem Mentoring-Programm MUT (Mentoring und Technik) und ist dabei offensichtlich sehr erfolgreich (bei bisher 400 Teilnehmerinnen: 40 Habilitationen und 10 Berufungen).

Sechs Hochschulen in Sachsen starteten 2004 - gefördert vom Wissenschaftsministerium Sachsen – das Projekt „Elisa“ (Elitenförderung in Sachsen). Es richtet sich an Frauen in Naturwissenschaften, Technik und Medizin und will leistungsstarke Studentinnen ein Jahr lang insbesondere bei der Karriereplanung unterstützen und Kontakte zu Unternehmen herstellen.

³¹ Dies belegen die späteren Berufsbiografien der Stipendiatinnen vorangegangener einschlägiger Förderprogramme. Dabei wird nicht übersehen, dass die über die Förderung erworbenen Qualifikationen selbstverständlich ein „Kapital“ über längere Zeit darstellen.

³² Zwar findet eine Untersuchung (Costas/Roß/Suchi 2000) unter ausgewählten deutschen Hochschulen und mit historischem Rückblick, dass weibliche Studentinnen vorwiegend die Fächer Germanistik, Pädagogik, Anglistik und Psychologie studieren, sich männliche Studenten – neben Betriebswirtschaftslehre, Rechtswissenschaft und Medizin wie auch Frauen – stark auf ingenieurwissenschaftliche Fächer sowie Informatik, Physik und Chemie konzentrieren. Gleichzeitig weist sie nach, dass zum einen die Wirksamkeit von Geschlechtstypisierungen von Studienfächern und Karrieren einem deutlichen Wandel unterliegen (historisch waren die ersten weiblichen Gasthörerinnen, Angestellten an Hochschulen, Promotionen und auch Habilitationen mehrheitlich in der Mathematik und in den Naturwissenschaften angesiedelt – und dies nicht nur in Deutschland) und dass zum anderen aus der geschlechtstypisierend konformen akademischen Berufsentscheidung von Frauen eine Verminderung ihrer Karrierechancen folgen kann, wenn das Berufsfeld geschlechtlich segmentiert und hierarchisiert ist. (Costas 2001)

³³ Nach der Stellungnahme der sächsischen Wissenschaftsministerin Maria Stange (SPD) auf eine entsprechende Anfrage der FDP-Landtagsfraktion in Sachsen waren per 1.1.2007 beispielsweise an den Leipziger Hochschulen inklusive Uni-Klinikum 78 ProfessorInnenstellen nicht besetzt; an der Technischen Universität Dresden allein (samt Klinikum) gibt es 78 unbesetzten ProfessorInnenstellen. Dabei sind u.a. an der Universität Leipzig 20 Stellen seit mehr als 3 Semestern unbesetzt. (Leipziger Volkszeitung vom 5.2.2007)

innen-Biografie und -karriere am Wissenschaftler, der frei ist von Familienaufgaben, wieder verstärken. Wenn sich aber akademische Karriere und Familie noch immer bzw. sogar wieder zunehmend weitgehend ausschließen, geht dies (mehr) zu Lasten des Rückzugs der Frauen oder aber zu deren zunehmendem Verzicht auf Kinder.

Zudem ist angesichts des „Staus“ zu vergebender Professorenstellen und angesichts der schreienden Diskrepanz zwischen dem Geschlechterverhältnis an Studierenden / Absolvent/-innen und an Professor/-innen in ganz bestimmten Fachrichtungen / Fakultäten zu überlegen, ob nicht bei besonders großen „Scheren“ und aus dem reichen Fundus von Akademikerinnen gezielt (Quoten / Zeitfenster) Frauen berufen werden sollten. Beispielsweise gibt es (2007) an der Universität Leipzig 13 Dekane und nur 1 Dekanin, an der Fakultät für Erziehungswissenschaften (mit rund 85 Prozent weiblicher Studierender) nur eine Professorin, an der Juristenfakultät (mit über 55 Prozent weiblicher Studierender) keine einzige Hochschullehrerin.³⁴

Quotierung in diesem Sinne scheint uns angemessen (oder besser: als Vehikulum unabdingbar) zu sein, um die andauernde und eklatante Marginalität von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen sowie das andauernde und eklatante Missverhältnis von Hochschulstudentinnen / -absolventinnen und Hochschullehrerinnen aufzubrechen

- trotz des bekannten Befundes, dass Quoten nach Geschlecht von Frauen und Männern wenig akzeptiert sind (vgl. Schlegel/Friedrich 2004) und auch hochqualifizierte Frauen ganz mehrheitlich keine Quotenfrauen sein wollen („Wenn ich ein Ressort leiten würde, weil von zehn Ressortleitern laut Quote einer weiblich sein muss, würde ich diesen Job ablehnen... Ich will diesen Job, weil ich gut bin und ernst genommen werde.“ Bierach 2002: 4) und
- trotz zunehmender Aversion auch von Wissenschaftspolitiker/-innen (erst neulich hat sich Sachsens Wissenschaftsministerin Eva-Maria Stange deutlich gegen Quotenregelungen im akademischen Bereich ausgesprochen³⁵),

weil sich objektiv bekanntlich Quote und Leistung / Eignung durchaus nicht ausschließen.

Mit dem Geschlechtermissverhältnis Absolvent/-innen – Hochschullehrer/-innen ist ein ähnliches Problem angesprochen, das als „Schiere“ besonders auch im Schulsystem zutage tritt als vertikale Segregation hinsichtlich Führungsfunktionen / Besoldungs- und Vergütungsgruppen: zwischen weiblich dominierter Lehrerschaft und männlichen Führungskräften (Scheuring/Burkhardt 2006) – neuerdings wieder in den Fokus geraten durch die PISA- und IGLU-Studien, in denen bezüglich der Benachteiligung der Jungen auch auf die Feminisierung des Lehrerberufs verwiesen wird.

- **Frauenförderung an Hochschulen ist – trotz der bekannten geringen Reichweite und Beschränkung auf einzelne Geförderte – gut geeignet, die „critical mass“ an weiblichen Hochschulführungskräften aufzubrechen, weniger geeignet, wissenschafts- und hochschulimmanente Männlichkeitsstrukturen zu verändern.**

Wie für andere Bereiche gelten auch für die Geschlechterverhältnisse in den Hochschulstrukturen (hier: der Professorinnen) die Mechanismen der „critical mass“. Nach Kanther (1977) werden Angehörige von Minoritäten – mit weniger als 20 Prozent – in Organisationen nicht als Individuen, sondern als Stellvertreterinnen ihrer Minorität wahrgenommen. Wird die weibliche Position

³⁴ Leipziger Volkszeitung vom 1.10.2007

³⁵ Leipziger Volkszeitung vom 1.10.2007

(Professorin) einer bisherigen statistischen Randgruppe – mit ihren primären Wahrnehmungen als Frau durch die Student/-innen, aber auch mit ihren meist immanenten Legitimierungsmustern, Unterwerfungszwängen unter männliche Arbeitsstrukturen und -zeiten usw.³⁶ – überwunden, werden sich auch die unstrittig unterschiedlichen Fachkulturen (einschließlich Kommunikationsmustern) sukzessive verändern. Darüber hinaus wird die Überwindung der critical mass geeignet, die noch bestehende mangelnde Integration von Frauen in informelle Netzwerke und die daraus folgenden Machtpositionen aufzubrechen.

Die Überwindung der critical mass legitimiert / erfordert – über Gender Mainstreaming hinaus – *spezifische Frauenfördermaßnahmen*. Das ergibt sich zwangsläufig schon daraus, dass – nach Etzkowitz u.a. (1994) – zum einen die critical mass bei 30 Prozent liegt (wovon wir bei Professorinnen noch weit entfernt sind) sie zum anderen sie für ihre Integration in die dominante (männliche) Gruppe oder Organisationskultur der *Unterstützung von außen* bedarf.

Letzteres veranlasst übrigens Kritikerinnen von speziellen Frauenfördermaßnahmen an Hochschulen zu befürchten, dass durch diese implizit hierarchische Strukturen und Abhängigkeitsverhältnisse akzeptiert und reproduziert werden. Es werden vorrangig einzelne, karriereorientierte Frauen unterstützt, wobei „Defizite der Organisation durch eine zeitlich begrenzte Förderbeziehung (künstliche Situation) nur punktuell und auch nicht dauerhaft kompensiert werden können“. (Franzke 2005: 176)

➤ **Frauenförderung an Hochschulen ist weiter notwendig trotz und innerhalb der Gender-Mainstreaming-Strategie.**

Insofern ist nochmals explizit zu betonen, dass Frauenfördermaßnahmen und die Implementierung von Gender Mainstreaming an Hochschulen zwei Säulen der Geschlechtergleichstellung darstellen: die einen mit einem politischen Auftrag in konkreten Organisationen, auf definierte Problemlagen, mit relativ kurzfristiger Umsetzbarkeit und das andere als integriertes Konzept nach einer gesamtgesellschaftlichen Strategie. Daher ist sowohl der immer noch anzutreffenden Grundsatzdiskussionen „*gesonderte Frauenprogramme versus Gender Mainstreaming*“ als auch der nicht seltenen politischen Praxis, mit Gender Mainstreaming die Frauenförderung auszuhebeln bzw. für überholt zu erklären, entschieden zu begegnen.

³⁶ Dem widerspricht selbstverständlich nicht, dass nicht wenige Professorinnen (gerade in unserem Kontext der beiden Frauenförderprogramme und ihrer Vergabekommissionen) bewusst und erfolgreich weiblich-solidarische Verhaltensmuster praktizieren – auch „nach unten“, indem sie gezielt Studentinnen und Wissenschaftlerinnen motivieren und fördern. (vgl. dazu Hauptbericht unter 4.2.3.2. zum Zugang der Stipendiatinnen zu den Frauenförderprogrammen und unter 4.2.3.3. zu den Beziehungen Stipendiatinnen – Professorinnen) Interessanterweise scheint diese „Schere“ eine systematische zu sein, wenn offenbar unterschieden wird zwischen Aufgabe qua Amt und persönlicher Problemsicht bzw. antizipierten Handlungsmöglichkeiten, wenn Metz-Göckel/Kamphans (2002) in ihrer Untersuchung unter Hochschulleitungen finden, dass die Kolleginnen „nicht als Frauen, sondern als Fachwissenschaftlerinnen angesprochen werden (wollen). Sie identifizieren sich nicht mit der ‚Frauenförderung‘, sondern grenzen sich eher von ihr ab, weil sie keine besondere Förderung für sich in Anspruch nehmen wollen. Wegen dieser Doppeldeutigkeit des Begriffs, dessen negative Konnotationen mehr und mehr Übergewicht gewonnen haben, wird er inzwischen auch weitgehend von denen gemieden, die *in der Sache mit ihm übereinstimmen*.“

➤ **Das Spannungsfeld zwischen Notwendigkeit und mangelnder Akzeptanz von Frauenförderprogrammen an Hochschulen sollte über geschicktere (sprachliche, inhaltliche) Angebote aufgelöst werden.**

Solche notwendigen und zielführenden speziellen *Frauenfördermaßnahmen* an Hochschulen in den neuen Bundesländern sollten auf absehbare Zeit – *angesichts ihrer offenbar weitgehend geringen Akzeptanz – nicht unter diesem Etikett* angeboten werden.³⁷ Nicht nur die Zielgruppe der zu fördernden Akademikerinnen selbst, sondern auch das institutionelle und soziale Umfeld³⁸ scheint spezieller Frauenförderung eher distanziert gegenüberzustehen. Demgegenüber ist Gender Mainstreaming zum einen – da (formal) geschlechtergerechter – höher akzeptiert und zum anderen von feministischen Konnotationen entlastet.³⁹

Unsere Nachuntersuchung ergibt unterschiedliche (bis kontroverse) Urteile der Stipendiatinnen dazu, wie sie als „Geförderte“ oder wie Frauenförderprogramme an Hochschulen dort wahrgenommen werden. Angesichts der in jüngster Zeit (oben unter 2. umrissenen) ideologischen Renaissance um Frauen- und Familienpolitik (und Familienpolitik *ist* Geschlechterpolitik; vgl. z.B. Striegler 2006), um Rabenmütter / Karrierefrauen haben wir speziell in der Nachuntersuchung der „alten“ Stipendiatinnen (rund 3 Jahre nach Abschluss der Förderung) eine abschließende fakultative Frage gestellt zu ihren individuellen Eindrücken und Erfahrungen bezüglich der Akzeptanz bzw. Skepsis gegenüber spezieller Frauenförderung in ihrem Hochschul- und sozialen Umfeld. Zwar zeigen sich – was ihren eigenen Lebensentwurf betrifft – auch die „alten“ Stipendiatinnen gänzlich unbeeindruckt von den gegenwärtigen Gegenwind-Debatten, nehmen jedoch Ressentiments deutlich und differenziert wahr.

Eine „neue“ Stipendiatin bemerkt (ungefragt) in der Kennzeichnung ihrer Situation als Stipendiatin (Frage 8): „Ich bin der Meinung, dass das Projekt zur Frauenförderung an der Uni großartig ist, und es bietet jungen Wissenschaftlerinnen eine einmalige Möglichkeit, ins akademische Leben einzusteigen. Bedauernswerterweise wird dieses Programm ‚von der männlichen Welt‘ an der Uni nicht richtig wahrgenommen. Einerseits bekommt man die beste Möglichkeit zu einer akademischen Karriere, andererseits soll man als Frau gar nicht daran denken, sich etwas Großes aus dieser Möglichkeit zu erhoffen.“

Eine „alte“ Stipendiatin differenziert: „In meinem privaten Umfeld (Ost und West) wird Frauenförderung von den Frauen und Männern geschätzt, die selber Kinder haben und Berufs- und Familientätigkeit partnerschaftlich teilen. In Familien mit ‚klassischer‘ Rollenteilung wird so etwas eher abgelehnt (Stichwort ‚Rabenmutter‘), genauso wie bei Paaren oder Singles ohne Kin-

³⁷ Zu derselben Schlussfolgerung kommen auch Evaluierungen anderer Hochschulförderprogramme von Frauen, beispielsweise von Mentoring-Projekten an niedersächsischen Hochschulen. (s. Franzke 2003: 100) Punktuell wird offenbar bereits bei ausschließlich an Studentinnen / Wissenschaftlerinnen gerichteten Programmen auf solche Expressis-Verbis-Etikettierungen verzichtet, z.B. beim Projekt ELISA (Elitenförderung in Sachsen) an sechs Hochschulen in Sachsen, das vom sächsischen Wissenschaftsministerium gefördert wird, das erklärtermaßen leistungsstarke Studentinnen der Naturwissenschaften, Technik und Medizin ein Jahr lang bei der Karriereplanung und mit Kontakten zu Unternehmen unterstützen will. (Leipziger Volkszeitung vom 21.2.2005)

³⁸ vgl. Metz-Göckel/Kamphans (2002) zur zwiespältigen Sprechweise als durchgängiges Muster an Hochschulen: normativer Diskurs versus kontrastiver Subtext („die widerwillige Behandlung und abschätzigste Einschätzung der Frauenförderung in solchen kommunikativen Situationen, die nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind“)

³⁹ bei denen bekanntlich (nicht nur) Frauen in den neuen Bundesländern auf Distanz gehen

der (Stichwort: ungerechtfertigte ‚Bevorzugung‘ bzw. ‚Benachteiligung‘).“ Und: „Unter meinen jetzigen Kolleg/-innen spüre ich eine Ablehnung spezieller Frauenförderung gegenüber, ohne dies konkret an einzelnen Punkten festmachen zu können.“

Daraus folgend: „Ich habe bei Bewerbungen mehrfach gezögert, das Stipendium bei seinem vollen Namen zu nennen!“

Aber demgegenüber auch solche Meinungen: „Spezielle Frauenförderung wurde sowohl in meinem persönlichen als auch beruflichen Umfeld voll akzeptiert und sehr begrüßt.“ Und dann auch wieder die differenzierende Betonung: „Von Bekannten / Freunden mit Kindern, die ebenfalls wissenschaftlich arbeiten – besonders dann, wenn sie (die Frauenförderung; Anmerkung der Autorin) auch flexibel auf ‚frauentypische Auszeiten‘ (Kinder) reagiert und nicht an ein bestimmtes Lebensalter gebunden ist.“

Eine Stipendiatin ist überzeugt: „Meiner Meinung nach ist die Akzeptanz der Förderung auch an die geförderten Frauen und vor allem an den Erfolg gekoppelt, in meinem Fall letztendlich recht hoch...“

Auf generelle Bedenken gegen spezifische Frauenfördermaßnahmen an Hochschulen bezüglich deren struktureller Resistenz wurde bereits oben hingewiesen.

- **Konzipierungen und Ausschreibungen für Frauenfördermaßnahmen an Hochschulen dürfen keinesfalls abstellen auf angebliche / vermeintliche weibliche „Defizite“, sondern auf die nach wie vor männlich strukturierten gesellschaftlichen und institutionellen Strukturen und die Geschlechterverhältnisse auf dem akademischen Arbeitsmarkt.**

Nicht nur angesichts der ambivalenten Bewertung von Frauenförderprogrammen, sondern aus generellen sachadäquaten Gründen sollte u.E. in (veröffentlichten) Begründungen, Ausschreibungen usw. der *Defizit-Begriff unbedingt vermieden wird*. Denn unstrittig liegen die „Defizite“ für den geringen Frauenanteil an höheren Positionen an Hochschulen im Kern an den Hochschul- und gesellschaftlichen Strukturen und nicht an den Leistungsvoraussetzungen auf der Seite der Frauen.

Wenn auch potentielle Kandidatinnen – angesichts Akademikerinnenarbeitslosigkeit und Patchworkbiografien (über befristete Arbeitsrechtsverhältnisse) – die Aversion gegen Frauenförderung überspringen (werden)⁴⁰, so hat sich dieser Sachverhalt doch offensichtlich darin niedergeschlagen, dass anfangs – trotz ausreichender Informationen zu den Ausschreibungen der beiden Frauenförderprogramme zumindest anfangs (später hat sich die Situation verbessert) – nur wenige Bewerberinnen (jedenfalls viel weniger als zunächst erwartet) gemeldet haben, so dass sinnvollerweise mehrfach ausgeschrieben werden musste. Bei solchen Programmen macht es aber Sinn, dass die Vergabekommissionen die Möglichkeit haben, aus einer angemessenen Zahl von Bewerberinnen solche mit einer guten Erfolgsprognose auswählen zu können, zumal sie bei der Auswahl / Vergabe zu Recht als Kriterium die Eignung anlegen, nicht die Ausschöpfung der Mittel.

Eine weitere – durchaus nicht nur sprachliche – Ausschreibungsbegründung sollte u.E. überdacht werden, wenn Frauen insbesondere ermutigt werden sollen, „trotz individueller Lebensplanung ihre akademische und praktische Qualifikation ... zu vervollständigen“.⁴¹ Wir verweisen auf

⁴⁰ wobei sie zwar aus pragmatischen Gründen übersprungen, damit aber durchaus nicht eingeschränkt wird, wenn die Stipendiatinnen sich der Maßnahme „schämen“ und sie in dieser Benennung später in ihrer Vita unterschlagen wollen.

⁴¹ vgl. aktuelle Ausschreibung des Förderprogramms „Erhöhung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt; <http://www.hs-magdeburg.de/hochschule/leitung/profstl/profiwerd>

die Bemerkungen oben im Abschnitt 2 zu „Doppelbelastung“ versus „Lebensziele / Werte“: Die akademische Laufbahn ist – nicht nur durchgängig bei unseren Stipendiatinnen – impliziter Bestandteil „individueller Lebensplanung“ (nicht „trotz“).

➤ **Zur Effektivierung von Frauenförderung, vorgegebener Quotierung und Gender Mainstreaming bedarf es wirksamer Kontroll- und Sanktionierungsmechanismen.**

Einerseits wird der – allerdings für weibliche Karrierechancen deutlich überschätzte – gegenwärtige oder bereits erfolgte altersbedingte Generationenwechsel in den Professorenstellen an den deutschen Hochschulen zu Recht als Chance gesehen, dort den Anteil der Frauen erhöhen zu können. Zielführend ist daher die Praxis des Landes Sachsen-Anhalt, diesen Prozess mit geschlechterquotierten Förderprogrammen (wie bereits geschehen z.B. beim Habilitationsstipendienprogramm mit einer Quotierung 65 : 35 zu Gunsten von Frauen) und speziellen Frauenförderprogrammen auch weiterhin zu befördern. Quotierung und Frauenförderung – als traditionelle Instrumente der Geschlechtergleichstellung – sind durchaus angesagt insofern, als aus Erfahrung evident ist, dass überproportionale weibliche Anteile an den Studierenden und am akademischen Mittelbau an Hochschulen auf der Zeitschiene nicht zu ihrem (quasi automatischen) Aufstieg in die höheren Hierarchie-Ebenen führen. Allerdings bedarf dies offenbar (wie in der Vergangenheit einschlägige Festlegungen der Bundesregierung oder Quoten bei der Installierung der Juniorprofessuren und deren durchgängiger Nichterfüllung) einer strikteren – wie auch immer gearteten – Kontrolle und Sanktionierung. (vgl. dazu auch Schlegel/Burkhardt 2005: 11f.)

In allen ministeriellen Ressorts – in Sonderheit hier im Hochschulbereich – kann und sollte zur Durchsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie bei Widerständen und Unterlaufungsmechanismen *auf Sanktionen zurückgegriffen werden*, auch auf finanzielle und juristische (die der EuGH zunehmend bereitstellt), speziell auf die Rechtsfigur der „mittelbaren Diskriminierung“. Auf diese Weise könnten beispielsweise und in Sonderheit den Bemühungen der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen mehr Nachdruck und -haltigkeit verliehen werden, deren Rechenschaftsberichte mit schöner Regelmäßigkeit die nicht erreichten gleichstellungspolitischen Ziele aufzuführen – bisher völlig folgenlos.

➤ **Frauenförderung an Hochschulen sollte implizit auch auf die „Vereinbarung“ von wissenschaftlicher Karriere und Familie / Kindern gerichtet sein.**

Nun sind Frauenförderprogramme per se nicht geeignet, wissenschaftsinterne Mechanismen und hochschulorganisatorische Strukturen (wie verbindliche Karrieremuster) direkt zu beeinflussen oder gar aufzuheben⁴²; im besten Falle können sie jedoch darauf abzielen, über die berufsbiografische Förderung hinaus (da die Förderung von Frauen an Hochschulen ganz mehrheitlich in deren fertile Phase fällt) auch *dezidiert die Realisierung vorhandener Kinderwünsche zu ermöglichen / zu fördern*. Dies würde eine Gegensteuerung gegen den (schon dramatisch zu nennenden) Trend zur Kinderlosigkeit hochgebildeter Frauen bedeuten.⁴³ Vor allem aber: Frauenförderprogramme an Hochschulen mit dem Ziel von Aufstiegen auf der akademischen Karriereleiter wären mit sol-

⁴² Möglichkeiten und Grenzen spezieller Frauenförderung bezüglich struktureller Veränderungen beschreibt (am Beispiels von Mentoring-Programmen an Hochschulen) Franzke 2005:173ff.

⁴³ Nun sind zwar auch Männer in Spitzenpositionen an Hochschulen Väter – und zwar ganz signifikant häufiger als Frauen; dies scheint für sie aber mitnichten ein Karrierehemmnis bzw. Vereinbarungsproblem darzustellen. Insofern

chem expliziten „Zusatzziel“ geeignet, einen wichtigen Beitrag zu leisten *gegen die „kippende“ bzw. bereits gekippte „work-life-balance“*⁴⁴ bei leistungs- und karriereorientierten Wissenschaftlerinnen (im Sinne hoher persönlicher Kosten: ihres sukzessiven Verzichts auf Erfüllung im Privaten zur Durchsetzung ihrer beruflichen Ansprüche) und damit sowohl zur Attraktivität weiblicher akademischer Karrieren als auch zum (individuell wie gesellschaftlich gewünschten) Reproduktionsverhalten hochgebildeter Frauen.⁴⁵

Zwar sehen die beiden Frauenförderprogramme derzeit *expressis verbis* (s. Hauptbericht / Anhang unter 7.5 jeweils unter Punkt 7.) auf entsprechenden Antrag für den Fall einer Schwangerschaft einer Stipendiatin für den Zeitraum von 6 Wochen vor ihrer Entbindung bis 6 Wochen danach eine Unterbrechung der Laufzeit (und die Verlängerung der Förderlaufzeit um die Hälfte des Unterbrechungszeitraums) bzw. vor sowie eine Weiterzahlung des Stipendiums in Höhe von zwei Dritteln. Diese Regelung ist aber eine Notlösung und als solche eher geeignet, den Kinderwunsch der jungen Frauen während des Stipendiums zu verhindern, geschweige denn zu fördern.

Aber auch explizit die Weichenstellungen des staatlichen Ressorts „Familienpolitik“ scheinen in unserem Kontext von herausragender Bedeutung zu sein: Offenbar sind ostdeutsche Akademikerinnen noch *weit davon entfernt, sich in ihren Lebensentwürfen einseitig auf die akademische Karriere festzulegen und halten am „doppelten“ Lebensentwurf fest.* (vgl. z.B. Wirth/Dümmler 2004) Diese (unter verschiedenen Perspektiven wünschenswerte) Wertorientierung bedarf über Frauenfördermaßnahmen / Gender Mainstreaming an Hochschulen in den neuen Bundesländern besonderer Aufmerksamkeit und der Unterstützung ihrer Realisierbarkeit: nicht nur angesichts der Tatsache, dass karriereorientierte ostdeutsche Akademikerinnen offensichtlich von allen Teilgruppen der Bevölkerung am massivsten unter dem Vereinbarungsdruck leiden, sondern auch angesichts der absehbaren gesamtgesellschaftlichen Folgen und – last but not least – wegen ihrer Orientierungs- und Vorbildfunktion für die Student/-innen.

Interessanterweise entsprechen die Lebensentwürfe der aus den alten Bundesländern kommenden Stipendiatinnen ganz mehrheitlich eher den (synchronen) Vereinbarungsmodellen ostdeutscher Akademikerinnen. Das fand nicht nur die Hauptuntersuchung, sondern bestätigt auch die Nachuntersuchung sowohl für die „alten“ als auch die „neuen“ Stipendiatinnen.

Umgekehrt ist unter den ostdeutschen Stipendiatinnen schon – auf dem Hintergrund ihres Festhaltens am traditionell typisch ostdeutschen weiblichen Verhaltensmuster der „ökonomischen und reproduktiven Autonomie“ – angesichts der nunmehr schwierigeren und weniger vorhersehbaren akademischen Berufsverläufe bereits ein Trend zum Zurückstellen der Kinderwünsche erkennbar.

⁴⁴ zur Problematik dieses Begriffs s. Hauptbericht Fußnote 18

⁴⁵ Selbstverständlich erfordern die bessere Vereinbarung von akademischer Karriere und Familie / Kindern weit über Frauenförderung und Gender Mainstreaming hinausgehende strukturelle Veränderungen. Beispielsweise hält der Humangenetiker Weiss unter dem bemerkenswerten Titel „Bevölkerungsimplosion und Intelligenzverfall“ u.a. für notwendig, „für junge Frauen mit akademischen Abschlüssen Arbeitsstellen mit einer Laufzeit von sieben bis zehn Jahren (zu) schaffen und mit entsprechende Verlängerung, wenn in dieser Zeit Kinder geboren werden“. (Weiss 2004: 5)

- **Eine gezielte Berücksichtigung von Partnerkarrieren an Hochschulen / Hochschulstädten können nicht nur den Aufstieg für Frauen erleichtern, sondern auch den neuerdings zu beobachtenden Intentionen der Männer entsprechen.**

Ein wichtige intervenierende Variable dafür ist aus unserer Sicht (auch als Ergebnis unserer Untersuchung), die dringend reformbedürftige Tatsache, dass an deutschen Hochschulen (im Unterschied beispielsweise zu den USA) – trotz der bekannten deutlichen Zunahme akademischer Paare – leider noch immer keine Akzeptanz gibt (teilweise sogar gegenteilige Bestimmungen), geschweige denn ein Bekenntnis zur „*double-career*“-*Beschäftigung von Lebenspartner/-innen an einer Hochschule oder auch (bei gleicher Fachdisziplin) zwischen ihnen geteilte*⁴⁶ *Professuren*. Beide Modelle wären gut geeignet (nicht zuletzt über die bisher seltene bis ausgeschlossene Chance für akademische Lebenspartner/-innen mit Hochschulkarriere, ihren Lebensmittelpunkt an *einem* Hochschulstandort zu haben), solchen Paaren eine Familiengründung zu ermöglichen / zu erleichtern.

Auch darüber hinausgehende Bemühungen seitens der Hochschule für die Berücksichtigung der beruflichen Perspektive des Partners / der Partnerin außerhalb der Hochschule, aber im regionalen Umfeld, sind gut geeignet, nicht nur gewünschte Zusagen Rufzusagen positiv zu beeinflussen, sondern auch die Familienfreundlichkeit für akademische Paare deutlich zu erhöhen. Dafür gibt es schon positive Beispiele. (s. z.B. Rusconi/Solga 2002)

Das würde zudem – angesichts der zunehmenden Familienorientierung junger männlicher (auch karrierebewusster) Akademiker – deren Interessen entgegenkommen und so ganz im genuinen Sinn von Gender Mainstreaming sein.

In den Berufungsverfahren liegen darüber hinaus offensichtlich auch Potenzen sowohl für die Hochschulen als auch für die Wissenschaftler/-innen, für letztere hinsichtlich sowohl ihrer und ihrer Partner/-innen Berufskarriere als auch der Vereinbarkeit: Es scheint für beide Seiten und darüber hinaus gesellschaftlich (angesichts der wachsenden Anzahl von Dual Career Couples und der relativ hohen Kinderlosigkeit von Akademikerinnen) wünschenswert und zielführend zu sein, dass in Berufungsverfahren die Berufsperspektive der Partner/-innen mitberücksichtigt werden. Nach einer Befragung unter Hochschulen (Rusconi/Solga 2002) ist dies zwar schon in 60 Prozent von ihnen ein Thema in den Berufungsverfahren. Die Ergebnisse sind ambivalent: Sie „zeigen nicht nur, dass das Thema ... vorkommt und dass es ein Grund für Rufabsage sein kann, sondern auch, dass Unterstützungen sehr wohl möglich sind“. (Rusconi/Solga 2002: 41)

⁴⁶ Selbstverständlich werden dabei Schwierigkeiten / notwendige Modifizierungen angesichts des gegenwärtigen einschlägigen Beamtenrechts nicht übersehen. Andererseits gibt es dafür und für darüber hinausgehende Bemühungen und Lösungen seitens der Hochschule für die Einbeziehung der beruflichen Perspektive des Partners / der Partnerin gute Beispiele. (s. z.B. Rusconi/Solga 2002) Bezüglich der Nachfrage und der Existenz von Teilzeitprofessuren ergab eine Befragung unter deutschen Hochschulen allerdings, dass diese „sehr selten während der Berufungsverhandlungen nachgefragt werden, und wenn, dann nicht nur aus familiären, sondern häufig auch aus beruflichen Gründen. Die meisten Hochschulen haben dazu (zumindest Prinzipiell) eine positive Einstellung, und in etwa 30 % der Einrichtungen existieren solche Modelle bereits.“ Gleichstellungsbeauftragte wiesen aber darauf hin, „dass es von Nachteil sein könnte, wenn Bewerber/innen ihre diesbezüglichen Wünsche zu früh erwähnen“. (ebd.: 42)

- **Die familienfreundliche Hochschule enthält erklärtermaßen wirksame Potenzen für sowohl Student/-innen (hinsichtlich der biografisch frühen Vereinbarung von Studium und Elternschaft) als auch für Wissenschaftler/-innen (hinsichtlich der Vereinbarung und des Aufstiegs).**

Eine weitere Möglichkeit wäre das Konzept der „*familienfreundlichen Hochschule*“, was – neben „klimatischen“ Veränderungen an den Hochschulen – u.a. meint: Kinderbetreuungseinrichtungen auf dem Campus, ein Familienservice an der Hochschule bzw. eine Beratungsstelle für werdende Eltern – offen für Studierende, Nachwuchswissenschaftler/-innen und auch Professor/-innen.⁴⁷ Das könnte zu einer Balance zwischen akademischen Berufsverläufen und der Realisierung von Kinderwünschen beitragen sowie der schon begonnenen deutlichen Verschiebung von Geburten in der Biografie von Akademikerinnen nach hinten (bis hin zur Kinderlosigkeit) – völlig abgesehen von der Erleichterung der Lebens- und Arbeitszusammenhänge und -perspektiven für die (bewundernswerten) Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, die ohnehin (quasi unter allen Bedingungen) an einer „Doppelorientierung“ festhalten bzw. schon Kinder haben. (Empfehlungen zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule s. HRK-Plenum 2003)

Dies liegt auch im Interesse der Hochschulen selbst, wenn beispielsweise der Dekan einer Medizin-Fakultät – angesichts der wachsenden klinischen Versorgungsleistungen und steigenden Studierendenzahlen bei personeller Unterbesetzung – bedauert: „Medizin ist vorwiegend ein Fach für Frauen geworden, von denen einige glänzend promovieren. Leider halten sie die wissenschaftliche Laufbahn nicht durch oder schlagen erst gar keine ein, weil sie Kinderbetreuung und Karriere nicht in Einklang bringen können. Was unter Anderem fehlt, ist eine Kindertagesstätte der Uni. Bisher waren alle dahingehenden Bemühungen erfolglos.“⁴⁸

Eine familienfreundliche Hochschule für Student/-innen und Akademiker/-innen für eine in der Biografie frühzeitige *synchrone* Vereinbarung von wissenschaftlicher Karriere und Familiengründung halten wir für deutlich sinnvoller (für die Akteur/-innen wie für die Gesellschaft) als beispielsweise

- einen von Gesine Schwan⁴⁹ geforderten „architektonischen Umbau der Biografien“ im Sinne einer Entzerrung von Familiengründung und Karriere, wobei sich „beide Geschlechter ... erst auf das Kinderkriegen konzentrieren (müssten) und dann auf die Karriere konzentrieren können“ oder ähnlich
- eine von Allmendinger/Dressel (2005) vorgeschlagene „zeitliche Entzerrung von Familiengründung und Karriere“. Damit meinen sie zwei Optionen: eine frühe Mutterschaft (in Kombination von Ausbildung und Familiengründung, z.B. durch Einschub der Familiengründung in das zweigeteilte Studium von Bachelor und Master⁵⁰) oder eine späte Mutterschaft (nach der „künstlichen Schreckensschwelle 35“).

⁴⁷ Ganz mehrheitlich verlassen sich die Hochschulen bisher offensichtlich darauf, dass namentlich Kindereinrichtungen von der Kommune oder vom Studentenwerk angeboten werden.

⁴⁸ „Ich will kein Öl ins Feuer gießen.“ Interview mit Prof. Wieland Kiess. In: Leipziger Volkszeitung vom 24./25.7.04

⁴⁹ Gesine Schwan, Professorin für Politikwissenschaft und Präsidentin der Europa-Universität Viadrina, am 19.4.2004 in Berlin. (<http://www.zwd.info/story.php?&cat=20subcat=10&x=20&story>; Zugriff: 29.4.2004)

⁵⁰ vor allem im Sinne von Freisemestern; s. dazu auch Ober 2005: 83

Solche „Entzerrungsmodelle“ stellen zum einen implizit ab auf unterscheidbare *biografische Phasen* (wie sie traditionell typisch sind für westdeutsche Frauen und wie sie von ostdeutschen Frauen mehrheitlich nach wie vor abgelehnt werden); zum anderen kann davon ausgegangen werden, dass sie sich einseitig und nachteilig auf Frauen auswirken würden.

Unter den allen „alten“ und „neuen“ Stipendiatinnen haben wir nur einen einzigen Fall, in dem die Stipendiatin (mit jetzt Halbtagsstelle: „volle Integration wissenschaftlich und wissenschaftsmanagementtechnisch, eigentlich meine Wunschumgebung“) nicht die synchrone Balance der Vereinbarung von Kindern und wissenschaftlichem Fortkommen sucht, sondern – zumindest in der jetzigen Phase – eigene Kinderbetreuung präferiert: Eine Vereinbarung sieht sie als „schwierig (an), liegt aber daran, dass ich die Kinder nicht nur fremdbetreut wissen will. Ich stecke jetzt beruflich etwas zurück..., da meinem Mann ... eine volle Beamtenstelle auf Lebenszeit angeboten wurde – das typisch berufliche Nachhinken der Frau... (angesichts) meiner Vorstellung von Kindererziehung und Arbeitsaufwand an der Uni, es gäbe genug Fremdbetreuungsmöglichkeiten, aber das will ich nicht – mein persönliches Problem.“ Nach wie vor präferiert sie „eine Möglichkeit, an der Uni zu forschen und zu lehren; ist wohl nur als Professorin möglich, aber der Arbeitsaufwand ist sehr, sehr hoch – eine geteilte Professur wäre das Ideale, vielleicht ändert sich das mit dem Älterwerden der Kinder. Momentan hilft es psychisch, zu wissen, dass ... ich notfalls meiner Liebe Forschung und Lehre als ‚Hausfrauenforscherin‘ und über Lehraufträge frönen kann. Klingt vielleicht ziemlich pessimistisch, aber entlastet mich momentan von einer Drucksituation...“

➤ **Einen wesentlichen Faktor für die Wirksamkeit von Frauenförderprogrammen an Hochschulen stellen deren staatliche Träger dar.**

Prägend für einen *hohen Status, eine hohe Qualität und eine hohe Akzeptanz von Frauenförderprojekten* an Hochschulen ist offenbar die *Förderung und Finanzierung durch Bundes- und Länderministerien* – bis hin zur Bereitschaft einer Kofinanzierung.⁵¹ Solche Anbindung ist nicht nur zielführend angesichts der genuinen Widerstände der Hochschulen gegen Geschlechterpolitik in den eigenen Reihen (s. dazu Hauptbericht / Abschnitt 2; Schlegel 2006), sondern wirkt nachdrücklich als *Normierung und Akzeptanzförderung hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung und als Informationsquelle für die Hochschulleitungen.*⁵²

➤ **Offenbar wirken bei Entscheidungen in den traditionellen Berufungsverfahren noch häufig unterschwellige Mechanismen, die Frauen benachteiligen.**

Nach den Erfahrungen einiger Fachhochschulen (z.B. FH Brandenburg) haben die Bewerbungen nach Geschlecht und regionaler Herkunft folgende Rangfolge: Männer West – Männer Ost – Frauen West – Frauen – Ost. Wenn dies verallgemeinerbar ist, kann schon die vorausschauende Aussichtslosigkeit für ostdeutsche Frauen sie möglicherweise an einer Bewerbung hindern. Insofern müssten auch an dieser Stelle sichtbare Veränderungen im Sinne von korrigierenden Ent-

⁵¹ Zu diesem Ergebnis kommt auch die Evaluierung der Mentoring-Projekte an niedersächsischen Hochschulen. (Franzke 2003: 98). Im übrigen trifft das insbesondere dann zu, wenn mit einer langfristigen Fortführung der Förderung gerechnet werden kann.

⁵² Zu letzterem Ergebnis kommen Metz-Göckel/Kamphans (2002) in ihrer Untersuchung unter Hochschulleitungen zum Gender-Mainstreaming. Das Top-down-Vorgehen erweise sich hier als hilfreich, „da die Quellen als seriös und machtvoll wahrgenommen werden“.

scheidungskriterien erfolgen. Da das Geschlecht offenbar noch über die regionale Ost-West-Herkunft dominiert, wären zwei Wege dazu denkbar: zum einen die (endliche) *Veränderung des Geschlechterverhältnisses der überwiegend männlich besetzten Berufungskommissionen und zum anderen die Erweiterung der Handlungsbedingungen einer Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten im Berufungsgeschehen.*⁵³

Dies scheint auch insofern vonnöten, als nach vorliegenden Untersuchungen gerade in Berufungsverfahren (z.B. Zimmermann 2000) zutiefst *unbewusste* Mechanismen hinsichtlich „Passfähigkeit“ und Geschlechtszugehörigkeit ablaufen: „Mann oder Frau, der für die Sehgewohnheiten offensichtlichsste Aspekt, der gleichzeitig der verborgenste ist, lässt nicht ausgesprochene (Vor)Urteile kursieren, die, wie eine Interviewpartnerin sagt, ‚in den atmosphärischen Dingen (liegen), die man rational nicht auflösen kann‘.“ (Zimmermann 2001: 39)

Darüber hinaus urteilt eine Frauenbeauftragte an einer Hochschule: „Das eigentliche Problem sind die Berufungsgremien. Zum einen sitzen da nur Männer drin. Zum anderen werden Frauen durch die *Berufungskriterien* benachteiligt. Noch immer stehen *Alter* und die *Länge der Literaturliste* ganz oben. Da sind Frauen, die zwischendrin ein paar Kinder bekommen haben, schnell aus dem Rennen.“ (Dilk 2003: 15)

➤ **Frauen in Spitzenpositionen an Hochschulen sind von „Nutzen“ für die Hochschulen und sollten insofern stärker in die Qualitätsbewertung der Hochschulen einfließen.**

Über ein kulturelles Klima und Nutzung von Sanktionsmöglichkeiten für Geschlechtergleichstellung hinaus bedarf es für Hochschulen – für die sich Geschlechterpolitik als genuin externer Imperativ darstellt – offenbar *mehr sachlicher Argumentation für ihre Implementierung*. Hierfür scheinen noch Potenzen und Möglichkeiten offen: Beispielsweise ist keine wirkliche wissenschaftliche Exzellenz ohne Frauen machbar. Darüber hinaus sind Überlegungen am Platze, ob und inwiefern – im Sinne von *Managing Diversity* – die „soft skills“ der Frauen in Spitzenpositionen an Hochschulen (wie interdisziplinäres Denken, Empathie, Teamwork, Vereinbarungsmanagement) deren Leistungsfähigkeit, Arbeitsbeziehungen usw. spürbar positiv verändern können. Mit anderen Worten: Geschlechtergleichstellung an Hochschulen ist stärker als *Potenzialaktivierung* ins Bewusstsein zu rücken unter der Fragestellung: „Was entgeht der Wissenschaft dadurch, dass sie ihre Personalrekrutierung weitgehend aus der einen Hälfte der Bevölkerung betreibt?“ (Metz-Göckel/Kamphans 2002)

Darüber hinaus: Es gilt mittlerweile als prestigesteigernd, dass ein vorzeigbarer Anteil von Frauen in allen Positionen vertreten ist. (Schon jetzt sind die Hochschulen zu entsprechenden Rechtfertigungen veranlasst.) Solche Bemühungen und Erfolge sind geeignet, ein positives Etikett der Hochschule darzustellen (wie etwa für Landwirtschaft „Öko“ oder für Importe „keine Kinderarbeit“).

⁵³ Mit der gebotenen Vorsicht soll trotzdem hier folgendes Gedankenexperiment geäußert werden: Wenn es vgl. unsere Schlussfolgerung zur „critical mass“ zum einen richtig ist, dass Frauen (hier: Professorinnen) als Minderheit für ihre Integration in die dominante (männliche) Kultur der Unterstützung von außen bedürfen, und zum anderen, dass sie zwischen Aufgabe qua Amt und ihrer persönlichen Sichtweise unterscheiden, ist überlegenswert, ob nicht auch *Männer als Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen* außerordentlich zielführend sein könnten.

➤ **In die Aufgabenprofile für Führungspositionen an Hochschulen sollten stärker „skills“ eingehen.**

Wenn auch die in ihrer geschlechtstypischen Sozialisation stärker erworbenen „skills“ von Frauen selbstverständlich gerade in *Führungspositionen als extrafunktionale Fähigkeiten* in den Arbeitsprozess eingehen, so werden sie gegenwärtig noch immer nicht als qualifizierend gewertet, wirken – in männlich dominierten Strukturen – häufig sogar statusmindernd. (Clemens/Metz-Göckel/Neusel/Port 1986: 76) Diese könnten / sollten über entsprechende Erweiterung von Qualifikationsvoraussetzungen und Tätigkeitsmerkmalen von Hochschullehrer/-innen und Professor/-innen ⁵⁴ expressis verbis verankert werden.

⁵⁴ Zugegebenermaßen gilt dieser Sachverhalt nicht nur für Spitzenpositionen an Hochschulen, sondern weit darüber hinaus, wie beispielsweise für das Management in der Wirtschaft.

➤ **Hochschulpolitische Bemühungen um eine Enthierarchisierung der Hochschulen würden nicht zuletzt Frauen den Aufstieg erleichtern.**

Gleichstellungspolitik muss *Hochschulpolitik* sein. Wenn es beispielsweise aus der Sicht einer fortschrittlichen Hochschulpolitik wünschenswert ist, die Hierarchien in den Hochschulen abzubauen, dann gilt: „Die extremen Hierarchien innerhalb der Hochschulen, die dadurch begründet sind, dass wenige Professoren und Professorinnen auf Lebenszeitstellen immer mehr immer kürzer befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüberstehen, befördern die Ausschlussmechanismen aus dieser sicheren Spitze und machen es für das Geschlecht, das dort noch nicht etabliert ist – die Frauen – sehr schwer, dahin vorzudringen. Insofern würde sich ein Abbau dieser Hierarchien ... auch positiv für die Chancen von Frauen auswirken, sich innerhalb der Hochschulen professionell zu etablieren.“ (Giebhardt 2002: 67f.)

➤ **Frauenkarrieren an Hochschulen würden erleichtert, wenn in Spitzenpositionen vorrangig Leistung statt Anwesenheit honoriert würden.**

Da ohnehin wissenschaftlicher Impetus und / oder akademische Karriere in aller Regel hoch internalisiert sind, sozusagen immer stattfinden (vergleichbar den ethischen Zuschreibungen an Topmanager oder Ärzte), sollte dem in den Rahmenbedingungen akademischer Arbeitskultur⁵⁵ – vor allem hinsichtlich Zeit und Raum (im Handy-Zeitalter) – mehr vertraut werden⁵⁶, indem „zunehmend Leistung statt Anwesenheit bewertet wird. Das Management muss sensibilisiert werden, um flexibel auf Veränderungen und neue Anforderungen zu reagieren und individuelle Lösungen zu finden. Je mehr Flexibilität ein Unternehmen bietet, desto mehr Spielraum besteht für allseitig zufrieden stellende Vereinbarkeitsmodelle.“ (Walther/Schaeffer-Hegel 2007: 20)

➤ **Trotz oder wegen der EU-verbindlichen Gender-Mainstreaming-Strategie sollten gerade in Deutschland im öffentlichen Diskurs die Geschlechterverhältnisse zukunftsorientiert thematisiert werden.**

Insgesamt ist in der Gesellschaft eine (neue) Sensibilität vonnöten gegenüber den gegenwärtigen und künftigen „Gegenwinden“ bis Glaubenskriegen (global, europäisch, deutsch) gegen Geschlechterpolitiken (vgl. Schlegel/Burkhardt 2005: 7-12). Dazu sind sicher auch starke Kräfte zur Bewahrung der klar progressiven Normen in der EU-Politik zu rechnen. Das *kulturelle und politische Klima um die Geschlechterverhältnisse* – angesichts seiner zunehmenden Polarisierung auf dem Hintergrund von Bundes-/Länder-Budget-, Arbeitsmarkt-, Konfessions- und anderen Interessenkonflikten – bedarf einer Versachlichung und Besinnung auf demokratische Grundwerte.

Zum Zeitpunkt unserer Nachuntersuchung haben sich aber demgegenüber gerade in aktuellen öffentlichen / veröffentlichten Debatten in Deutschland (wie oben im Abschnitt 2. umrissen) anachronistische Positionen eine Renaissance – offenbar beispielsweise in den skandinavischen Ländern und Frankreich absolut ausgestanden, die aber offenbar (noch?) keine Wirkungen auf politische Entscheidungen (im Gegenteil) oder unsere hochgebildeten Frauen haben.

⁵⁵ Selbstverständlich betrifft auch das nicht nur die akademische Arbeitskultur.

⁵⁶ vgl. dazu auch die o.a. Befunde zur teilweisen Präferenzierung des Stipendiatinnen-Status gegenüber einer Stelle

5. Resümee

Als das Hauptergebnis der Nachuntersuchung muss – ganz mehrheitlich für die „alten“ und die „neuen“ Stipendiatinnen – angesehen werden, dass die Frauenförderprogramme für deren Berufsverläufe danach einen *kräftigen und sehr nachhaltigen Qualifikations- und Motivations Schub initiiert und verstetigt* haben. Das gilt auch dann und insbesondere, wenn die Stipendiatinnen ihr definiertes Ziel während der Förderphase nicht erreicht haben, indem sie beispielsweise weiter zielgerichtet die Dissertation / Habilarbeit vorangetrieben bzw. inzwischen abgeschlossen haben. Insofern kann heute die noch 2004 mit dem Bilanzworkshop zur Hauptuntersuchung gestellte Frage „Frauenförderung an Hochschulen: Rückenwind oder warme Luft?“ aufgrund der Nachuntersuchung ganz eindeutig mit „Rückenwind“ beantwortet werden.

Die größten Potenzen zur weiteren Effektivierung der Frauenförderprogramme an Hochschulen liegen nach unseren Ergebnissen (vor allem angesichts des Zusammenhangs von Einbindung in die Hochschule und beruflichem Werdegang nach der Förderung) und auch aus der Sicht der Stipendiatinnen in einer *verbindlich zu machenden, konsequenten Integration der Stipendiatinnen in die Fachbereichs- / Hochschulstrukturen* – meint vor allem Einbeziehung in Forschung und Lehre, Arbeitsplatz an der Hochschule, technische Infrastruktur. Hierbei erwies sich in der Nachuntersuchung und somit retrospektiv, dass gute individuelle Betreuung durchaus nicht automatisch mit solcher Integration einhergeht, sondern häufig mit ihr auseinanderfällt.

Daneben scheint sich die Erfolgsquote für Stipendiatinnen noch erhöhen zu lassen über ein *Gespräch zwischen Vergabekommission und Bewerberin* als Bestandteil des Bewilligungsverfahrens auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen, die offensichtlich kaum Auskunft geben können über persönlichkeitsbedingte Erfolgsdeterminanten wie: intrinsische Wissenschaftsmotivation (Erkenntnisinteresse), „missionarische“ Auffassung von Lehre, Selbstständigkeit, individuelle familiäre und finanzielle Rahmenbedingungen.

Speziell an Frauen adressierte Förderprogramme sind zwingend weiterhin vonnöten (wenn auch – im Vergleich zur weichenstellenden Gender-Mainstreaming-Strategie – quasi als „Korrektur- bzw. Reparaturmaßnahmen“ für eine noch immer männlich strukturierte Organisation), weil sich die Organisation selbst kaum bewegt in Richtung Geschlechtergerechtigkeit. Insofern geht der Hauptappell an die Hochschulen selbst: Der Wissenschaftsbetrieb und darin eingeschlossen die Hochschulen setzen hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter noch mehrheitlich primär auf den gesellschaftlichen Wandel im Allgemeinen, dem der in den wissenschaftlichen Institutionen folge. Das kann aber noch (sehr) lange dauern. Es ist deshalb besser, in der umgekehrten Reihenfolge zu argumentieren: Wenn sich erst Teilbereiche der Gesellschaft progressiv verändern (verändert werden) – und dazu sind Hochschulen als die Wissensgenerierer und Ausbilder künftiger Eliten in besonderer Weise geeignet –, zieht dies einen gesamtgesellschaftlichen Wandel nach sich. Für die hohen Schulen unseres Landes gilt insofern um so mehr, was eine Untersuchung am Beispiel der Fraunhofer-Gesellschaft resümiert: „Es dürfte aussichtsreicher sein, auf diese Weise aktiv einen rekursiven Veränderungsprozess in Gang zu setzen, als weiterhin, wie schon viel zu lange, in Passivität zu verharren und auf den Faktor Zeit zu setzen, der die Problematik – in unabsehbarer Zeit – vielleicht von selbst lösen wird.“ (Aschatz u.a. 1999: 489)

Mit anderen Worten: Statt weiterhin den Spagat zwischen normativer Rhetorik und tatsächlicher Unbeweglichkeit bezüglich der Geschlechtergerechtigkeit in den eigenen Reihen zu zelebrieren sowie damit in ständigen Verteidigungsargumentationen gegenüber externen Imperativen zu verharren (Schlegel 2006), würde es den Hochschulen – insbesondere angesichts ihrer ganz entscheidenden eigenen Beiträge zur wissenschaftlichen Fundierung der Geschlechtergleichstellung – gut zu Gesicht stehen, sich als deren Pionier zu profilieren.

Denn gerade für unsere hochgebildeten, leistungsfähigen und motivierten Frauen an Hochschulen gilt: „Die Crux des Feminismus im 21. Jahrhundert ist, dass er vorrangig gehen gläserne Decken anrennen muss – die zwar einerseits nicht so robust sind wie Mauern, von denen sich aber andererseits leicht behaupten lässt, dass sie lediglich in der Phantasie überspannter Weiberhirne existieren.“ (Dorn 2007: 15)

Nachdem in diesem Bericht im Sinne von künftiger Optimierung die eher kritischen Aspekte und Stimmen im Vordergrund standen, soll er aber sachangemessenerweise positiv und mit Bezug auf die Frauenförderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt enden, indem abschließend noch eine sehr erfolgreiche Stipendiatin mit ihrem Fazit aus der absolvierten Stipendiatinnenzeit zu Wort kommt, „dass das Förderprogramm aus meiner Sicht exzellent ist und für die geförderten Frauen große Chancen bietet. Ohne dieses Stipendium wäre ein beruflicher Wiedereinstieg⁵⁷ auf so hohem Niveau für mich unmöglich gewesen. Dabei waren die zeitliche und inhaltliche Flexibilität besonders entscheidend für mich. Deshalb spreche ich den Initiatorinnen und Initiatoren des Programms einen herzlichen, tief empfundenen Dank aus, verbunden mit der Bitte, dieses oder ähnliche Förderprogramme auch in Zukunft bestehen zu lassen!“ Und sie schließt das Email-Interview folgendermaßen: „Gerade weil ich diesem Stipendium so unendlich viel verdanke, würde ich mich gerne auf die eine oder andere Weise bei der Förderung anderer junger Frauen einbringen: durch Beratung, Gespräche,... oder was auch immer Ihnen einfällt!“

⁵⁷ nach achtjähriger „Familienpause“ (Anmerkung der Autorin)

Literatur

- Allmendinger, Jutta/Dressel, Kathrin (2005): Familien auf der Suche nach der gewonnenen Zeit. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 23-24/2005, S. 24-29 (= Beilage zur Wochenzeitung *Das Parlament*)
- Aschatz, Juliane/Hinz, Thomas/Pfeil, Patricia/Allmendinger, Jutta (1999): Zur Integration von Frauen in die Fraunhofer-Gesellschaft. In: Schwengel, H. (Hrsg.): *Grenzenlose Gesellschaft*. Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft, S. 486-489
- Bierach, Barbara (2002): Das dämliche Geschlecht? In: *Berliner Zeitung* 215/2002 v. 14./15.9.2002, S.4f. (Buchpublikation: Bierach, Barbara: *Das dämliche Geschlecht*. Weinheim: Wiley-VCH Verlag, 2002)
- Clemens, Bärbel/Metz-Göckel, Sigrid/Neusel, Ayla/Port, Barbara (Hrsg.) (1986): *Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung*. Campus: Frankfurt/New York (= Campus: Forschung; Bd. 513: Schwerpunktreihe Hochschule und Beruf)
- Costas, Ilse (2001): Genderparadoxien in der geschlechtlichen Normierung von Studienfächern und Karrieren. In: *Bulletin – Texte 23 des Zentrums für interdisziplinäre Frauenforschung der Humboldt-Universität zu Berlin*, S. 11-31
- Costas, Ilse/Roß, Bettina, Suchi, Stefan: Geschlechtliche Normierung von Studienfächern und Karrieren im Wandel. In: *Historical Social Research*. No. 2/2000, S. 23-53
http://hsr-trans.zhsf.uni-koeln.de/hsrretro/docs/artikel/hsr/hsr2000_497.pdf (Zugriff: 14.1.2008)
- Deutscher Bundestag (2005): Situation der Frauen in Wissenschaft und Bildung. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU. Drucksache 15/5907
<http://dip.bundestag.de/btd/15/059/1505907.pdf>, Zugriff: 14.1.2008
- Dilk, Anja (2003): Kraxelhilfe für Frauen im Wissenschaftsbetrieb. In: *VER.DI PUBLIK* 9/2003, S. 15
- Dorn, Thea (2007): Die bewegte Frau. In: *Das Parlament* (Thema: Frauen) 7/2007
- Eckart, Christel (2005): Politik des Privaten. Was hinter einer Kanzlerkandidatin sichtbar wird. In: *Kommune* 5/2005, S. 13-14
- Etzkowitz, Henry/Kemelgor, Carol/Neuschatz, Michael/Uzzi, Brian/Alonzo, Joseph (1994): The Paradox of Critical Mass for Woman in Science. In: *Science* 266/1994, S. 51-54
- Franzke, Astrid (2003): Mentoring für Frauen an Hochschulen – Potentiale für strukturelle Veränderungen? In: Burkhardt, Anke; Schlegel, Uta (Hrsg.): *Warten auf Gender Mainstreaming – Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich*. die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 2/2003, S. 93-107
- Franzke, Astrid (2005): Mentoring für Frauen – zwischen individueller Förderung und struktureller Veränderung? In: *FrauenforscherInnen stellen sich vor*. Ringvorlesung Teil VIII. Leipzig: Universitätsverlag (= Leipziger Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung / Reihe A / Band 4)
- Frielinghaus, Jana (2007): Die Anti-Eva: Iris Radisch scheitert grandios an dem Versuch, eine Neudefinition von Familie zu unternehmen und Akademikerinnen und Akademiker zum Kinderkriegen zu animieren. In: *Junge Welt* Nr. 69 vom 22.3.2007, S. 4
- Giebhardt, Ute (2002): Gender Mainstreaming: positive Impulse für den Wissenschaftsbetrieb? In: Nohr, Barbara; Veth, Silke (Hrsg.) (2002): *Gender Mainstreaming- kritische Reflexionen einer neuen Strategie*. Berlin: Dietz, S. 63-68 (= Texte Rosa-Luxemburg-Stiftung; 7)
- Hermann, Eva (2005): *Das Eva Prinzip. Für eine neue Weiblichkeit*. München/Zürich: Pendo Verlag
- HRK-Plenum (2003): 8. Juni 2003. Empfehlung zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule. In: *NEUE IMPULSE* 4/2003, S. 7-10 (s. auch andere Beiträge in diesem Heft)
- Metz-Göckel, Sigrid/Kamphans, Marion (2002): Gespräche mit der Hochschulleitung zum Gender Mainstreaming. In: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien* 3/2002, S. 67-88
- Ober, Katharina (2005): Warum warten? Für Akademikerinnen gibt es kaum einen besseren Zeitpunkt, um Mutter zu werden, als während des Studiums. In: *Die Zeit* 14/2005, S. 83
http://www.zeit.de/2005/14/C-M_9fitter (Zugriff: 14.1.2007)
- Das Parlament Nr. 7/2007 vom 12.2.2007
- Pfister, René (2007): Der neue Mensch. In: *Der Spiegel* 1/2007, S. 27-29

- Radisch, Iris (2007): Die Schule der Frauen. Wie wir die Familie neu erfinden. München: DVA-Verlag
- Repke, Irina (2006): Verschärfter Wettlauf. In: Der Spiegel 38/2006, S. 51
- Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2002): Verflechtung von beruflichen Karrieren in Akademikerpartnerschaften. Auswertung der Befragung deutscher Hochschulen. Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina. Kromsdorf/Weimar: Verlag und Datenbank für Geisteswissenschaften (VDG)
- Scheuring, Andrea/Burkhardt, Anke (2006) : Schullaufbahn und Geschlecht. Beschäftigungssituation und Karriereverlauf an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland aus gleichstellungspolitischer Sicht. Hrsg. von HoF – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg im Auftrag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft / Vorstandsbereich Frauenpolitik. Wittenberg: HoF, 2006 (= HoF-Arbeitsberichte 4/2006)
- Schimeta, Julia/Kaykhanidi, Marina (2007): Familienpolitik = Frauenpolitik? Geschlechterpolitische Konzeptionen der Parteien zur Bundestagswahl 2005. In: Scholz 2007, a.a.O., S. 44-73
- Schlegel, Uta (2006): Geschlechtergleichstellung als externer Imperativ an Hochschulen? Ein anachronistisches Paradoxon. In: Meyer, Hansgünter (Hrsg.): Der Dezennien-Dissens. Die deutsche Hochschul-Reform-Kontroverse als Verlaufsform. Berlin: Trafo-Verlag Weist, 2006, S. 347-370 (=Abhandlungen der Leibniz-Sozietät; Bd. 20 / Schriftenreihe des Wissenschaftssoziologie und -statistik e.V.; Bd. 20)
- Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke: Frauenkarrieren und -barrieren in der Wissenschaft: Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext. (HoF-Arbeitsberichte 6/'05). Hrsg. vom HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg 2005.
- Schlegel, Uta/Friedrich, Walter (2004): Positionen sachsen-anhaltinischer StudentInnen zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. In: Claus, Thomas (Hg. i.A. des Gender-Instituts Sachsen-Anhalt G/I/S/A in Zusammenarbeit mit dem Ministeriums für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt): Gender-Report Sachsen-Anhalt 2003 – Daten, Fakten und Erkenntnisse zur Lebenssituation von Frauen und Männern. Oschersleben: dr. ziethen verlag, S. 137-159
- Schmitt, Christian (2007): Familiengründung und Erwerbstätigkeit im Lebenslauf. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 7/2007, S. 3-8
- Scholz, Sylka (Hrsg.) (2007): „Kann die das?“ Angela Merkels Kampf um die Macht. Geschlechterbilder und Geschlechterpolitiken im Bundestagswahlkampf 2005. Berlin: Karl Dietz Verlag (= Texte der Rosa-Luxemburg-Stiftung; 33)
- Situation der Frauen in Wissenschaft und Bildung. Deutscher Bundestag, Drucksache 15/5907, 15. Wahlperiode, 12.07.2005. In: Journal Netzwerk Frauenforschung NRW, Nr. 19/2005, S. 52-65
- Spieker, Manfred (2007): Mehr Kinder oder mehr Erwerbstätige? In: Aus Politik und Zeitgeschichte 7/2007, S. 8-14
- Striegler, Barbara (2006): Mutter-Vater-Kinder-Los. Eine Analyse des Geburtenrückgangs aus der Geschlechterperspektive. Bonn: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung / Abt. Arbeit und Sozialpolitik
- Tibes, Anja/Beuter, Isabel (2006): Ein europäischer Blick auf die Situation von Frauen in der Wissenschaft. In: Frauen- und Geschlechterforschung Band 2006/2. Bonn: Informationszentrum Sozialwissenschaften (= soFid), S. 11-24
- Walther, Kathrin/Schaeffer-Hegel, Barbara: Karriere mit Kindern?! (2007). In: Aus Politik und Zeitgeschichte 7/2007, S. 15-20
- Weiss, Volkmar (2004): Bevölkerungsimplosion und Intelligenzverfall. Über die Bevölkerungspolitik in DDR und BRD. In: Deutsche Stimme. Monatszeitschrift für Politik und Kultur 11/2004, S. 3-5
- Wirth, Heike/Dümmler, Kerstin (2004): Zunehmende Tendenz zu späteren Geburten und Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen. Eine Kohortenanalyse auf der Basis von Mikrozensusdaten. Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI) Ausgabe 32 / Juli 2004, S.1-6
- Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin

Zimmermann, Karin (2001): Wissenschaft macht Geschlecht macht Wissenschaft. Soziale Macht im Berufungsspiel. Frauenkarrieren in der Wissenschaft – geplantes Risiko oder riskanter Plan? Tagungsbeiträge des öffentlichen Kolloquiums am 27. Januar 2001 an der Christian-Albrechts-Universität Kiel. Berlin: Vorstand des Deutschen Hochschullehrerinnenbundes (DHB), S. 33-40

Bislang erschienene Arbeitsberichte:

- 3'07 Hölscher, Michael/Pasternack, Peer: *Internes Qualitätsmanagement im österreichischen Fachhochschulsektor*, 188 S.
- 2'07 Winter, Martin: *PISA, Bologna, Quedlinburg – wohin treibt die Lehrerausbildung? Die Debatte um die Struktur des Lehramtsstudiums und das Studienmodell Sachsen-Anhalts*, 58 S.
- 1'07 König, Karsten: *Kooperation wagen. 10 Jahre Hochschulsteuerung durch vertragsförmige Vereinbarungen*, 116 S.
- 6'06 Bloch, Roland: *Wissenschaftliche Weiterbildung im neuen Studiensystem – Chancen und Anforderungen. Eine explorative Studie und Bestandsaufnahme*, 64 S.
- 5'06 Krempkow, Rene / König, Karsten / Ellwardt, Lea: *Studienqualität und Studienerfolg an sächsischen Hochschulen. Dokumentation zum „Hochschul-TÜV“ der Sächsischen Zeitung 2006*, 79 S.
- 4'06 Scheuring, Andrea / Burkhardt, Anke: *Schullaufbahn und Geschlecht. Beschäftigungssituation und Karriereverlauf an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland aus gleichstellungspolitischer Sicht*, 93 S.
- 3'06 Lischka, Irene: *Entwicklung der Studierwilligkeit*, 116 S.
- 2'06 Lischka, Irene unter Mitarbeit von Reinhard Kreckel: *Zur künftigen Entwicklung der Studierendenzahlen in Sachsen-Anhalt. Prognosen und Handlungsoptionen. Expertise im Auftrag der Landesrektorenkonferenz von Sachsen-Anhalt*, 52 S.
- 1'06 Burkhardt, Anke/Kreckel, Reinhard/Pasternack, Peer: *HoF Wittenberg 2001 – 2005. Ergebnisreport des Instituts für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, 107 S.
- 7'05 Pasternack, Peer/Müller, Axel: *Wittenberg als Bildungsstandort. Eine exemplarische Untersuchung zur Wissensgesellschaft in geografischen Randlagen. Gutachten zum IBA-„Stadtumbau Sachsen-Anhalt 2010“-Prozess*, 156 S.
- 6'05 Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke: *Frauenkarrieren und –barrieren in der Wissenschaft. Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext*, 156 S., ISBN 3-937573-06-2, € 10,00.
- 5'05 Hüttmann, Jens/Pasternack, Peer: *Studiengebühren nach dem Urteil*, 67 S.
- 4'05 Erhardt, Klaudia (Hrsg.): *ids hochschule. Fachinformation für Hochschulforschung und Hochschulpraxis*, 71 S.
- 3'05 Körmert, Juliana/Schildberg, Arne/Stock, Manfred: *Hochschulentwicklung in Europa 1950-2000. Ein Datenkompendium*, 166 S., ISBN 3-937573-05-4, € 15,-.
- 2'05 Pasternack, Peer: *Wissenschaft und Hochschule in Osteuropa: Geschichte und Transformation. Bibliografische Dokumentation 1990-2005*, 132 S., ISBN 3-937573-04-6, € 15,-.
- 1b'05 Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke/Trautwein, Peggy: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Fachhochschule Merseburg*, 51 S.
- 1a'05 Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke/Trautwein, Peggy: *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz*, 51 S.
- 6'04 Lewin, Dirk/Lischka, Irene: *Passfähigkeit beim Hochschulzugang als Voraussetzung für Qualität und Effizienz von Hochschulbildung*, 106 S.
- 5'04 Pasternack, Peer: *Qualitätsorientierung an Hochschulen. Verfahren und Instrumente*, 138 S., ISBN 3-937573-01-1, € 10,00.
- 4'04 Hüttmann, Jens: *Die „Gelehrte DDR“ und ihre Akteure. Inhalte, Motivationen, Strategien: Die DDR als Gegenstand von Lehre und Forschung an deutschen Universitäten*. Unt. Mitarb. v. Peer Pasternack, 100 S.
- 3'04 Winter, Martin: *Ausbildung zum Lehrberuf. Zur Diskussion über bestehende und neue Konzepte der Lehrerausbildung für Gymnasium bzw. Sekundarstufe II*, 60 S.
- 2'04 Bloch, Roland / Pasternack, Peer: *Die Ost-Berliner Wissenschaft im vereinigten Berlin. Eine Transformationsfolgenanalyse*, 124 S.
- 1'04 Teichmann, Christine: *Nachfrageorientierte Hochschulfinanzierung in Russland. Ein innovatives Modell zur Modernisierung der Hochschulbildung*, 40 S.
- 5'03 Meyer, Hansgünter (Hg.): *Hochschulen in Deutschland: Wissenschaft in Einsamkeit und Freiheit? Kolloquium-Reden am 2. Juli 2003*, 79 S.
- 4'03 Bloch, Roland/Hüttmann, Jens: *Evaluation des Kompetenzzentrums „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns*, 48 S.
- 3'03 Lischka, Irene: *Studierwilligkeit und die Hintergründe – neue und einzelne alte Bundesländer – Juni 2003*, 148 S., ISBN 3-9806701-8-X, € 10,-.
- 2'03 Reisz, Robert D.: *Public Policy for Private Higher Education in Central and Eastern Europe. Conceptual clarifications, statistical evidence, open questions*, 34 S.
- 1'03 Reisz, Robert D.: *Hochschulpolitik und Hochschulentwicklung in Rumänien zwischen 1990 und 2000*, 42 S.
- 5'02 Teichmann, Christine: *Forschung zur Transformation der Hochschulen in Mittel- und Osteuropa: Innen- und Außenansichten*, 42 S.
- 4'02 Friedrich, Hans Rainer: *Neuere Entwicklungen und Perspektiven des Bologna-Prozesses*, 22 S. ISBN 3-9806701-6-3.
- 3'02 Lischka, Irene: *Erwartungen an den Übergang in den Beruf und hochschulische Erfahrungen. Studierende der BWL an zwei Fachhochschulen in alten/neuen Bundesländern*, 93 S.
- 2'02 Kreckel, Reinhard/Lewin, Dirk: *Künftige Entwicklungsmöglichkeiten des Europäischen Fernstudienzentrums Sachsen-Anhalt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme zur wissenschaftlichen Weiterbildung und zu Fernstudienangeboten in Sachsen-Anhalt*, 42 S.
- 1'02 Kreckel, Reinhard/Pasternack, Peer: *Fünf Jahre HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung*

- an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Ergebnisreport 1996-2001, 79 S.
- 5'01 Pasternack, Peer: *Gelehrte DDR. Die DDR als Gegenstand der Lehre an deutschen Universitäten 1990–2000*. Unt. Mitarb. v. Anne Glück, Jens Hüttmann, Dirk Lewin, Simone Schmid und Katja Schulze, 131 S., ISBN 3-9806 701-5-5, € 5,-.
- 4'01 Teichmann, Christine: *Die Entwicklung der russischen Hochschulen zwischen Krisenmanagement und Reformen. Aktuelle Trends einer Hochschulreform unter den Bedingungen der Transformation*, 51 S.
- 3'01 Jahn, Heidrun: *Duale Studiengänge an Fachhochschulen. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuchs an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 58 S.
- 2'01 Olbertz, Jan-Hendrik/Otto, Hans-Uwe (Hg.): *Qualität von Bildung. Vier Perspektiven*, 127 S., ISBN 3-9806701-4-7, € 5,-.
- 1'01 Pasternack, Peer: *Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1945 – 1994*, 45 S.
- 5'00 Lischka, Irene: *Lebenslanges Lernen und Hochschulbildung. Zur Situation an ausgewählten Universitäten*, 75 S.
- 4'00 Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt/HoF Wittenberg (Hg.): *Ingenieurausbildung der Zukunft unter Berücksichtigung der Länderbeziehungen zu den Staaten Mittel- und Osteuropas. Dokumentation eines Workshops am 09./10. Mai 2000 in Lutherstadt Wittenberg*, 83 S., ISBN 3-9806701-3-9, € 7,50.
- 3'00 Lewin, Dirk: *Studieren in Stendal. Untersuchung eines innovativen Konzepts. Zweiter Zwischenbericht*, 127 S.
- 2'00 Burkhardt, Anke: *Militär- und Polizeihochschulen in der DDR. Wissenschaftliche Dokumentation*, 182 S., ISBN 3-9806701-2-0, € 12,50.
- 1'00 Jahn, Heidrun: *Bachelor und Master in der Erprobungsphase. Chancen, Probleme, fachspezifische Lösungen*, 65 S.
- 7'99 Alesi, Bettina: *Lebenslanges Lernen und Hochschulen in Deutschland. Literaturbericht und annotierte Bibliographie (1990 – 1999) zur Entwicklung und aktuellen Situation*. In Kooperation mit Barbara M. Kehm und Irene Lischka, 67 S., ISBN 3-9806701-1-2, € 7,50.
- 6'99 Jahn, Heidrun / Kreckel, Reinhard: *Bachelor- und Masterstudiengänge in Geschichte, Politikwissenschaft und Soziologie. International vergleichende Studie*, 72 S.
- 5'99 Lischka, Irene: *Studierwilligkeit und Arbeitsmarkt. Ergebnisse einer Befragung von Gymnasiasten in Sachsen-Anhalt*, 104 S.
- 4'99 Jahn, Heidrun: *Berufsrelevanter Qualifikationserwerb in Hochschule und Betrieb. Zweiter Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung dualer Studiengangsentwicklung*, 35 S.
- 3'99 Lewin, Dirk: *Auswahlgespräche an der Fachhochschule Altmark. Empirische Untersuchung eines innovativen Gestaltungselements*, 61 S.
- 2'99 Pasternack, Peer: *Hochschule & Wissenschaft in Osteuropa. Annotierte Bibliographie der deutsch- und englischsprachigen selbständigen Veröffentlichungen 1990-1998*, 81 S., ISBN 3-9806701-0-4, € 12,50.
- 1'99 Buck-Bechler, Gertraude: *Hochschule und Region. Königskinder oder Partner?*, 65 S.
- 5'98 Lischka, Irene: *Entscheidung für höhere Bildung in Sachsen-Anhalt. Gutachten*, 43 S.
- 4'98 Pasternack, Peer: *Effizienz, Effektivität & Legitimität. Die deutsche Hochschulreformdebatte am Ende der 90er Jahre*, 30 S.
- 3'98 Jahn, Heidrun: *Zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen in Deutschland. Sachstands- und Problemanalyse*, 38 S.
- 2'98 Lewin, Dirk: *Die Fachhochschule der anderen Art. Konzeptrealisierung am Standort Stendal. Zustandsanalyse*, 44 S.
- 1'98 Jahn, Heidrun: *Dualität curricular umsetzen. Erster Zwischenbericht aus der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellversuches an den Fachhochschulen Magdeburg und Merseburg*, 40 S.
- 5'97 Burkhardt, Anke: *Stellen und Personalbestand an ostdeutschen Hochschulen 1995. Datenreport*, 49 S.
- 4'97 Lischka, Irene: *Verbesserung der Voraussetzungen für die Studienwahl. Situation in der Bundesrepublik Deutschland*, 15 S.
- 3'97 Buck-Bechler, Gertraude: *Zur Arbeit mit Lehrberichten*, 17 S.
- 2'97 Lischka, Irene: *Gymnasiasten der neuen Bundesländer. Bildungsabsichten*, 33 S.
- 1'97 Jahn, Heidrun: *Duale Fachhochschulstudiengänge. Wissenschaftliche Begleitung eines Modellversuches*, 22 S.

Zweimal jährlich erscheinen die wissenschaftliche Zeitschrift des Instituts, „die hochschule. journal für wissenschaft und bildung“ sowie der Newsletter „HoF-Berichterstatte“ mit aktuellen Meldungen aus dem Institut.

Beim Lemmens Verlag Bonn gibt das Institut die Schriftenreihe „Wittenberger Hochschulforschung“ heraus.