



**HoF Wittenberg** -  
Institut für Hochschulforschung  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg e.V.

6 '05

# ARBEITS BERICHTE

Uta Schlegel  
Anke Burkhardt

**Frauenkarrieren und  
-barrieren in der Wissenschaft**

**Förderprogramme an Hochschulen  
in Sachsen-Anhalt im  
gesellschaftlichen und  
gleichstellungspolitischen Kontext**

6 '05

Uta Schlegel  
Anke Burkhardt

**Frauenkarrieren und  
-barrieren in der Wissenschaft**

**Förderprogramme an Hochschulen  
in Sachsen-Anhalt im  
gesellschaftlichen und  
gleichstellungspolitischen Kontext**

*Uta Schlegel / Anke Burkhardt: Frauenkarrieren und -barrieren in der Wissenschaft: Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext (HoF-Arbeitsbericht 6'05). Hrsg. von HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg 2005, 156 S., ISBN 3-937573-06-2. ISSN 1436-3550. € 10,-.*

Nach wie vor sind die deutschen Hochschulen hinsichtlich ihres wissenschaftlichen Personals Hochburgen des Patriarchats und hinken den Geschlechterverhältnissen anderer gesellschaftlicher Bereiche hinterher. Der Bericht umreißt zunächst die historischen und aktuellen Gründe dafür, beleuchtet die bisherige Implementierung geschlechterpolitischer Felder in die Hochschulen, skizziert die Besonderheiten ost- und westdeutscher Akademikerinnen-Biografien, erläutert die frühzeitigen und intensiven juristischen Bemühungen und praktischen Umsetzungen des Landes Sachsen-Anhalt zum Gender Mainstreaming und stellt die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung von Förderprogrammen zur Erhöhung der Karrierechancen von Frauen an Fachhochschulen und Universitäten in diesen Kontext. Nach der ersten Förderperiode 1997 – 2000 (Wiedereinstiegsstipendien, Habilitationsförderung) beauftragte das Kultusministerium Sachsen-Anhalt HoF Wittenberg mit der wissenschaftlichen Begleitung der neuen ebenfalls über das Hochschulsonderprogramm III finanzierten Programme zur Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Universitäten und Fachhochschulen.

Hauptmethodischer Zugang waren leitfadengestützte Interviews mit den Stipendiatinnen, durchgeführt zu Beginn und am Ende der Förderlaufzeit. Die Auswertung der Interviews und die Diskussion auf dem im Bericht dokumentierten Bilanzworkshop weisen beide Programme – trotz der selbstredend beschränkten Zahl der Stipendiatinnen und der begrenzten Reichweite struktureller Effekte – als erfolgreich aus.

Abschließend bemüht sich der Bericht um Schlussfolgerungen für künftige Geschlechtergleichstellungsprogramme an Hochschulen, die selbstverständlich – da die Wirksamkeit solcher Programme deutlich mit abhängt von gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen, von Charakteristika der Hochschule als spezifische Organisation und von den gegenwärtigen Lebenszusammenhängen von Akademikerinnen – über solche zur konkreten Programmgestaltung hinausgehen. Der Entwurf für diese 30 Schlussfolgerungen war den TeilnehmerInnen vor dem Bilanzworkshop vorgelegt worden, so dass er dort mitdiskutiert werden konnte.

With regard to their academic staff, German universities are still strongholds of the patriarchy. This report outlines historical and contemporary reasons for this situation, highlights the implementation of gender policies in universities so far, sketches out characteristics of East and West German biographies in academia, elaborates the early and intense juridical efforts and actual realization of Gender Mainstreaming by the state of Saxony-Anhalt, and presents in this context results from the monitoring of support programmes to enhance female career opportunities at universities and universities of applied sciences.

Main methodological tool were interviews with grant holders that were conducted at the beginning and at the end of the support phase. The analysis of the interviews as well as the documented discussion at the concluding workshop show – notwithstanding the limited number of grant holders and the constricted scope of structural effects – the success of both programmes.

Finally, the report presents some conclusions for future programmes on gender equality that necessarily go beyond the actual shaping of programmes since the effects of such programmes are dependent on macro-social developments, characteristics of universities as specific organizations, and contemporary life contexts of female academics.

# Inhalt

<b>0. Vorbemerkung</b> .....	5
<b>1. Gegenwärtige gesellschaftliche Rahmenbedingungen und „Gegenwinde“ bezüglich der Geschlechterverhältnisse und deren politischer Veränderung</b> .....	7
<b>2. Rahmenbedingungen und Veränderungen an den Hochschulen</b> .....	13
2.1 Männliche Geschichte, Strukturen und Karrieren – Autonomie – aktuelle hochschulexterne Imperative .....	13
2.2 Handlungsoptionen der Hochschulen bezüglich Geschlechtergleichstellung und tatsächliche Implementierung geschlechterpolitischer Felder.....	21
<b>3. Deutsch-deutsche Studentinnen und Akademikerinnen: (noch) unterschiedliche Sozialisation, Normalbiografien, Familienmodelle</b> .....	30
3.1 Zur Normalbiografie der Mädchen und Frauen in der DDR.....	30
3.2 Deutsch-deutsche Akademikerinnen.....	36
3.3 AkademikerInnenpartnerschaften (Dual Career Couples) .....	38
<b>4. Die wissenschaftliche Begleitung der beiden Frauenförderprogramme</b> .....	42
4.1 Das Land Sachsen-Anhalt: Gender Mainstreaming und die beiden Frauenförderprogramme .....	42
4.2 Die wissenschaftliche Begleitung .....	47
4.2.1 Zu den Methoden der wissenschaftlichen Begleitung.....	47
4.2.2 Die Stipendiatinnen.....	49
4.2.3 Untersuchungsergebnisse.....	50
<b>5. Schlussfolgerungen für künftige Geschlechtergleichstellungsprogramme an Hochschulen</b> .....	70
<b>6. Literatur</b> .....	86
<b>7. Ergänzende Projektdokumentation</b> .....	93
7.1 Bilanzworkshop.....	93
7.2 Publikationen, Konferenzen, Vorträge im Kontext des Projekts .....	125
7.3 Interviewleitfaden .....	132
7.4 Fragebogen.....	133
7.5 Landesförderprogramme zur Förderung der Berufungsfähigkeit .....	138
7.6 Statistisches zur Situation von Frauen an Hochschulen in Sachsen-Anhalt.....	153

## 0. Vorbemerkungen

"...dass mir die Projektarbeit und vor allem die Lehre – auch so was wie die Organisation der Finanzen, die Diplomarbeitenbetreuung und so – extrem viel Spaß machen, also die Kenntnisse an die StudentInnen weiterzugeben und mit ihnen über die Arbeit zu diskutieren; ...dass mir eine Professur hier an der Fachhochschule sehr viel Spaß machen würde... Also ich bin jetzt heilfroh, dass wir das damals so geplant haben, dass unsere Tochter schon im Studium gekommen ist... Das mit dem geplanten zweiten Kind haben wir immer wieder rausgeschoben, und jetzt während des Stipendiums sowieso nicht, und nun haben wir's aufgegeben..."

Typisch für leistungsorientierte Akademikerinnen (nicht nur) an Hochschulen – nach wie vor Hochburgen des Patriarchats – sind solche individuellen Konflikte bei der Realisierung ihrer mehrheitlichen "Doppelorientierung" auf Karriere einerseits sowie Familie und Kinder andererseits – leider mit zunehmendem Verzicht auf eines von beiden. Letzteres ist aber auch von hoher gesamtgesellschaftlicher Relevanz: der viel beklagte Verlust hoch qualifizierter und -motivierter Frauen in Spitzenpositionen in der Wissenschaft (und weit darüber hinaus in Wirtschaft, Politik usw.) und die noch höher beklagte wachsende Kinderlosigkeit deutscher Akademikerinnen. Die zwei Hauptkomponenten unseres Themas – die deutschen Hochschulen und die (Veränderung der) Geschlechterverhältnisse – stellen heute je hoch komplexe, konfligierende, unter ökonomischen, normativen u.a. Interessen und Handlungsdrücken agierende Felder dar.

Die aktuellen Reformbestrebungen der Hochschulen sind – auf dem Hintergrund von Europäisierungs- und Globalisierungsprozessen – vor allem dem zunehmenden Druck des nationalen und internationalen Wettbewerbs geschuldet, daneben auch den deutlichen Zuwächsen der Studierendenzahlen, der Finanzschwäche der Landeshaushalte und den Anforderungen an künftige akademische Spitzenkräfte.

Muss man solchen Reformbestrebungen (wie bezüglich Hochschulzugang, Vergleichbarkeit der Abschlüsse, Qualitätssicherung) ein relativ großes Maß an Eigeninteressen und -initiativen der Hochschulen unterstellen, so sind Bemühungen um die Gleichstellung der Geschlechter (sprich: gegen eine noch immer deutlich marginale Stellung der Frauen innerhalb des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals) offenbar klar außeninduziert. Hochschulen folgen dem entsprechenden normativen politischen Druck von Seiten der EU, des Bundes und der Länder nur zögerlich und bisher mit dürftigen Ergebnissen, weil sie Gleichstellungspolitik im Kern als wissenschaftsexternes und -fremdes Kriterium betrachten.

Die beiden o. a. Hauptkomponenten unseres Themas sind darüber hinaus in den letzten 15 Jahren in den neuen Bundesländern (und hier sind die beiden Frauenförderprogramme und ihre wissenschaftliche Begleitung angesiedelt) noch eingebettet in und charakterisiert durch Transformationsprozesse: die Hochschulen im Kern als Institutionentransfer von West nach Ost und die Geschlechterverhältnisse und -politik – konträr zu den sonst mehrheitlichen Modernisierungsprozessen in Wirtschaft, Politik, Medien usw. – als Veränderungen von einem Gleichstellungsvorsprung aus.

Insofern ist dieser Bericht<sup>1</sup> aus im Wesentlichen zwei Gründen zwingend veranlasst, zunächst die Rahmenbedingungen zu umreißen, unter denen die zwei Förderprogramme an Hochschulen initiiert wurden, abgelaufen sind und gegebenenfalls fortgesetzt werden – Rahmenbedingungen auf makro-, meso- und mikrosoziologischen Ebenen: die gesamtgesellschaftlichen, die organisationssoziologischen (der Hochschulen) und die Verhaltensmuster (der beteiligten AkteurInnen):

- zum einen, weil es sich um eine qualitative Untersuchung mit kleiner Population (die Stipendiatinnen) handelt, so dass wir – um von den individuellen Befunden über Induktion zu (seit Lukaszewicz streng genommen nur wahrscheinlichen) Interpretationen, Ergebnissen und Schlussfolgerungen kommen zu können – dieser Koordinaten bedürfen;
- zum anderen, weil die Laufzeit der beiden Förderprogramme und die Lebenszusammenhänge der Stipendiatinnen unter verschiedenen Perspektiven in eine Zeit erheblicher gesellschaftlicher und individueller Veränderungen (bis Verwerfungen) fallen, die – wie wir sehen werden – nicht unerheblichen Einfluss auf Erfolg, Nebeneffekte, Misserfolge, Kurz- und Langzeitfolgen dieser und künftiger Förderprogramme an Hochschulen haben (können).

Wir werden deshalb einleitend zunächst gesamtgesellschaftliche Rahmenbedingungen und Veränderungen umreißen (Abschnitt 1) und dann solche an den Hochschulen (Abschnitt 2), um anschließend die individuelle Ebene zu beleuchten: ost-west-kulturelle Unterschiede in gleichstellungsrelevanten Einstellungs- und Verhaltensmustern sowie in den Lebenszusammenhängen von Frauen bzw. Akademikerinnen (Abschnitt 3). Erst dann wenden wir uns der wissenschaftlichen Begleitung der beiden Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt zu, um bei ihrer und der Ergebnisdarstellung auf sie zurückgreifen zu können.

Angesichts der kleinen Untersuchungsgruppe sowie der im Kern ähnlichen Zielstellungen der beiden Förderprogramme<sup>2</sup> und – im Ergebnis der wissenschaftlichen Begleitung – ganz ähnlichen Erfahrungen und Problemen der Stipendiatinnen werden im folgenden Bericht (von Ausnahmen abgesehen) Aussagen über beide Programme und Stipendiatinnengruppen getroffen.

---

<sup>1</sup> Ich, Uta Schlegel, habe für das Zustandekommen dieses Projekts und Berichts ganz herzlich Dr. Anke Burkhardt zu danken, für eine über die gesamte Laufzeit der wissenschaftlichen Begleitung stets kompetente und kollegiale Zusammenarbeit sowie speziell für ihr Engagement bei dem Bilanzworkshops 9.11.2004 im Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt, deren Ergebnisse hier als Anhang aufgenommen werden konnten, darüber hinaus meinen KollegInnen am HoF Dr. Dirk Lewin, Peggy Trautwein, Lydia Ponier und Kerstin Martin sowie Dr. Kristin Körner vom Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt für anregende und zielführende Austausch. Last but not least danke ich nachdrücklich den Stipendiatinnen, die in großer Offenheit und auf hoher Reflektionsebene für die Interviews zur Verfügung standen.

<sup>2</sup> Die Zielstellung des einen Programms ist klar die Erhöhung des Frauenanteils an den Fachhochschul-ProfessorInnen. Aber auch das Programm zur „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Land Sachsen-Anhalt“, durch das promovierte Wissenschaftlerinnen ermutigt werden sollen, ihre wissenschaftliche Arbeit fortzusetzen, zielt implizit ebenfalls auf Berufungsfähigkeit ab.

## 1. Gegenwärtige gesellschaftliche Rahmenbedingungen und „Gegenwinde“ bezüglich der Geschlechterverhältnisse und deren politischer Veränderung

- a) Beim gegenwärtigen *neoliberalen Gesellschaftsumbau* mit seiner Ökonomisierung des Sozialen, seiner Individualisierung von Risiken und mit weiter zunehmender Relevanz des reduktionistischen Arbeits- und Leistungsbegriffs (im Sinne seiner Beschränkung auf bezahlte Erwerbsarbeit) werden die Geschlechterverhältnisse als gesellschaftspolitisches Thema implizit nivelliert. Zudem wird – z.B. als individuelles Verteidigungsmuster und juristischer Vorhalt – wieder stärker ein Widerspruch thematisiert zwischen Frauenförderung einerseits und dem Leistungsprinzip andererseits.<sup>3</sup> (Wir kommen darauf zurück.)

Auf diesem Hintergrund sind neuerdings auch kritische bis stark restaurative Tendenzen in den wissenschaftlichen und öffentlichen Diskursen nicht nur hierzulande spürbar, von der Argumentation her

- partiell biologistisch angelegt; vgl. als besonders eklatantes Beispiel hierfür: Quambusch (1993) – allerdings mit folgendem vehementem Widerspruch durch v. Hasseln (1994) an gleicher Stelle. Im Übrigen geht solcher biologistischer Rückgriff nicht etwa auf „Urzeiten“ zurück, wenn beispielsweise Anger noch 1960 nach seiner Untersuchung die Unterrepräsentanz von Frauen an deutschen Universitäten damit interpretiert und legitimiert, dass Frauen qua Geschlechtswesen nicht geeignet seien für logisches Denken und Wissenschaft. (Anger 1960) Ganz aktuell hat der Präsident der Harvard-Universität in Boston L. Summers (ein Wirtschaftsprofessor und Ex-Finanzminister!) auf die genetische Rechenschwäche deren abgestellt – allerdings damit ebenfalls vehemente öffentliche Proteste sowie generelle Debatten über Menschenbild, – Emanzipation und die Freiheit von Wissenschaft ausgelöst. (LVZ 25.1.2005),
- juristisch problematisierend (vgl. z.B. Richter 2002),
- punktuell auch philosophisch-religiös-weltanschaulich verbrämte; Aufsehen erregt hat z.B. im Oktober 2004 der EU-Kommissar (ausgerechnet) für Justiz und Inneres Rocco Buttiglione (Philosophie-Professor), der in den Ausschüssen des EU-Parlaments Homosexualität als Sünde apostrophierte und den Frauen die Mutterrolle zuwies, die sie am besten im Schutz des Ehehafens ausfüllen sollen (LVZ v. 13.10.2002). Nach unüberhörbaren Protesten (z.B. vom Bürgerrecht-Ausschuss des EU-Parlaments) sind solche Vorstöße gerade gegen die EU- und auch UNO-Geschlechterpolitik offenbar geeignet, generelle Verschwörungstheorien zu behaupten unter dem Motto „Vatikan sieht Kreuzzug gegen Katholizismus“: „Man denke nur an die sorglose Art, in der diese Lobbys hartnäckig die Vermischung der Geschlechterrollen

---

<sup>3</sup> Zum Spannungs- bzw. auch möglichen „Koalitions“-Nutzenverhältnis von Neoliberalismus / Ökonomisierung / Qualität (an Hochschulen) einerseits und Chancengleichheit der Geschlechter andererseits vgl. beispielsweise den interessanten Beitrag von Kahlert/Schindler 2003 oder auch Kuppe 2000

propagieren, die Ehe verhöhnern und das Leben angreifen, indem sie gefährliche Experimente damit machen.“ (LVZ 19.10.2004)

- in (männlicher) Reaktion<sup>4</sup> auf die unüberhörbare und nachgerade inflationäre Gender-Mainstreaming-Debatte und -Professionalisierung<sup>5</sup>, wie sie sehr zutreffend konstruktiv-kritisch und ironisch von Wetterer beschrieben wird (Wetterer 2002, 2003) oder aber auch
- abwertend-lächerlich-verniedlichend.<sup>6</sup>

Unter dem ironischen Stichwort „Feminismus light: Mit neuem Vokabular auf Management getrimmt, landet Frauenpolitik unversehens im Einheitsbrei der Neuen Mitte“ wird das u. a. so reflektiert: „Der Schaden, den die derzeitige Diskussion um Diversity, Total-E-quality und auch teilweise um Gendermainstreaming anzurichten droht, liegt hauptsächlich darin, dass sich diskursiv ein Gesellschaftsbild durchsetzt, in dem Ungleichheiten auf Unterschiede an ‚Leistungsfähigkeit‘ zurückgeführt werden. Das Ziel ‚Chancengleichheit‘ beschränkte sich dann auf eine ‚gerechte‘ Verteilung von Positionen innerhalb der bestehenden Hierarchien und Konkurrenzmuster und bestätigt diese.“<sup>7</sup>

Systematische und kritische Überlegungen zum Verhältnis von neoliberalen Gesellschaftsumbau und Gender Mainstreaming stellt Schunter-Kleemann (2001) an.

- b) Bei gegenwärtig *knapper werdenden öffentlichen Mitteln* – wie immer in der neueren Geschichte – wird die Geschlechterpolitik im Kanon dringlich zu lösender gesellschaftlicher Probleme schnell auf einen hinteren Rangplatz verschoben.

Mit anderen Worten: Traditionelle Frauenpolitik war immer eher akzeptiert und durchsetzbar in Zeiten ökonomischer Zuwächse als bei der gegenwärtigen drastischen Umverteilung bei gleichzeitiger Einsparung; oder: Redistributive Politiken stoßen auf stärkere Widerstände als distributive.

Allerdings wagen sich – angesichts der EU-verbindlichen genderbezogenen Normen<sup>8</sup> (und Mittelzuweisungen) – politische und andere Verantwortungsträger kaum, dies öffentlich einzugestehen. Insofern bleiben sie häufig in rhetorischer Plakativität stecken, was zu dem bekannten Phänomen führt: verbale Aufgeschlossenheit vs. tatsächliche Verhaltensstarre.

<sup>4</sup> vgl. z.B. aktuelle Debatte im Focus: „Das privilegierte Geschlecht“ in 15/2003 unter der bemerkenswerten Rubrik-Bezeichnung „ZEITGEIST“.

<sup>5</sup> vgl. die expandierenden Begriffe / Sachverhalte Gender-Training, Gender-Kompetenz, Gender-Control, Managing Diversity usw., auch in der Beantragung öffentlicher Mittel für Tagungs-, soziale u.a. Projekte, dafür ein neuer Markt (selbsternannter) Gender-ExpertInnen

<sup>6</sup> Zwar hat Bundeskanzler Gerhard Schröder seine Bemerkung von „Frauen und Gedöns“ als Klassifizierung einer minder wichtigen Thematik aus den Anfangszeiten rot-grüner Regierung schon lange bedauert. Aber auch in anderen Ressorts fallen zuweilen witzig sein sollende Bemerkungen zu den Geschlechterrollen, wenn z.B. Bundeswirtschaftsminister Wolfgang Clement (innerhalb einer „Pfandpflicht“-Debatte zu Leichtstoff- vs. Glasverpackung) meint: „Ich kaufe immer nur so viel ein, wie meine Frau tragen kann!“ (LVZ 23./24.10.2004)

<sup>7</sup> Barbara Nohr: Mainstreaming und Gedöns. In: Freitag 49/2001 vom 30.11.2001; s.a.: <http://www.freitag.de/2001/49/01491701.php> (Zugriff am 13.6.2002)

<sup>8</sup> Das meint insbesondere ihre klar umrissenen normativen Geschlechtsrollen- und Familienbilder: doppelte Erwerbsarbeit von Frau und Mann, geschlechtergerechte Aufteilung von Haus- und Familienarbeit, zumindest partielle Sozialisation der Kinder in außerfamiliären Einrichtungen.

- c) Der gegenwärtig *enger werdende Arbeitsmarkt* und damit zunehmende Verteilungskämpfe ziehen nicht nur einen stärkeren weiblich-männlichen Konkurrenzdruck, sondern auch die bekannten Tendenzen zu Ausschließungsmechanismen von Frauen nach sich.  
In den subjektiven Erklärungsmustern / Zuschreibungen für die Ursachen weiblicher Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt geht damit – sicher nicht zufällig und auch angesichts der eben umrissenen öffentlichen Debatten und Verteilungskämpfe – der heutige Rückgriff einher (auch unter hoch gebildeten jungen Leuten) auf historisch überholt geglaubte Faktoren: Über evidente kulturelle und sozialisatorische Determinanten halten nicht wenige beispielsweise biologistische und esoterische (und damit unveränderbare) Faktoren – die weibliche Mutterrolle und ein unterschiedliches „Wesen“ der Geschlechter – für zuständig für weibliche Benachteiligung.
- d) Im Zuge der EU-Erweiterung können *kulturelle Unterschiede* und Integrationsschwierigkeiten gerade bezüglich der Geschlechterverhältnisse und -politik nicht übersehen werden, wie sie besonders evident sind in einer Verankerung drastisch konservativerer Geschlechtsrollen- und Familienvorstellungen in den Beitrittsländern wie Tschechien, Slowenien, Polen, Ungarn. (vgl. Gerhards/Hölscher 2003)
- e) Über solche – nicht zuletzt konfessionell mitbedingten – kulturellen Unterschiede hinaus: Gleichstellungsrelevante Einstellungsstrukturen differieren bei uns interessanterweise nicht nur durchgängig nach den beiden Geschlechtergruppen (progressivere bei den Mädchen und Frauen), sondern darüber hinaus insbesondere ganz deutlich nach dem *politischen Standort*: Linksorientierte haben gleichheitsbetontere Wahrnehmungen, Positionen und Urteile als Rechtsorientierte, sehen die Ursachen für die soziale Ungleichheit der Geschlechter eher in sozialen Faktoren (wie Traditionen, Elternhaus) und befürworten stärker politische Veränderungen in Richtung Gleichstellung. (vgl. Schlegel/Friedrich 2004) Insofern handelt es sich bei Pattern bezüglich gegenwärtiger und künftiger Geschlechtergerechtigkeit nicht nur um die Fortwirkung jahrhundertlanger hierarchischer Geschlechterverhältnisse und -stereotype und um Defizite mentaler Auseinandersetzung mit dem Thema, sondern auch um in politische und (un-)demokratische Wertestrukturen verortete Denk- und Urteilmuster. Ohne selbstverständlich aktuelle politische Wahlergebnisse zu überschätzen, soll hier nur auf die politische Verortung von Haltungen zur Geschlechtergleichstellung verwiesen werden, wenn – nicht nur in Deutschland – der Vertrauensverlust in Politik und die direkten Auswirkungen neoliberalistischen Gesellschaftsumbaus partiell zu Protestwahlverhalten führen.
- f) Entgegen der verbreiteten Annahme, dass sich in den „reichen“ Industrieländern die Pattern von Mädchen und Jungen annähern, also die Geschlechterdifferenzen abnehmen – gibt es unter der jungen Generation in Deutschland (auch unter StudentInnen als künftige AkademikerInnen) noch bzw. wieder *ganz erhebliche Geschlechtsunterschiede in gleichstellungsrelevanten Einstellungen*: Männliche Jugendliche (auch Ältere) besitzen heute deutlich ausgeprägtere konservative Vorurteile als Mädchen / Frauen beispielsweise gegen weibliche Eignung für Politik und Leitungspositionen, für weibliche Zuständigkeit für Kinder und Familie, gegen Alleinerziehende, bezüglich Nachteilen der Kinder von erwerbstätigen Müttern. Das betrifft – insbesondere hinsichtlich der Erwerbsarbeit der Frau und der außerfamiliären Sozialisation der Kinder – häufiger die alten als die neuen Bundesländer. (Wir kommen später darauf zurück.)

g) Offensichtlich existieren heute *ungleichheitsgenerierende Faktoren* in den Geschlechterverhältnissen, die – in gewisser Weise politische Bemühungen und normative Selbstverständlichkeiten konterkarierend – traditionelle geschlechtstypische<sup>9</sup> Chancenungleichheiten perpetuieren und reproduzieren. Unter *ungleichheitsgenerierenden Faktoren* verstehen wir – die / den offiziell normativen, juristischen, förderstrategischen u.a. auf Geschlechtergleichstellung gerichteten Verbindlichkeiten unter- oder zuwiderlaufenden – jeweils aktuelle gesellschaftliche (sozialpolitische, infrastrukturelle, ökonomische u.a.) Gegebenheiten *und* entsprechende Reaktionen / Modifikationen in den Verhaltensmustern der Menschen. *Solche Verhaltensreaktionen und -modifikationen gehen zu Lasten der Lebensentwürfe und -zusammenhänge der Frauen, indem sie ganz mehrheitlich zurückgreifen auf die traditionelle Zuweisung von geschlechtlicher Arbeitsteilung und dabei auch längst überwundene Ungleichheitsfaktoren konterkarieren (z.B. die früheren Qualifikationsdefizite der Frauen).* Wie noch zu zeigen sein wird (vgl. z.B. zu AkademikerInnenpartnerschaften Abschnitt 3.3), betrifft das insbesondere Akademikerinnen. Kreckel (2005) fasst angesichts seiner Frage „Mehr Frauen in akademischen Spitzenpositionen: Nur noch eine Frage der Zeit?“ die fortdauernde Geschlechterungleichheit (sowie langfristige Gleichheitstendenzen) in diesem Bereich in 16 Thesen zusammen, greift bei den ungleichheitsgenerierenden Faktoren für die Unterrepräsentanz der Frauen in akademischen Spitzenpositionen auf die hier nach wie vor wirkenden Faktoren Qualifikationsdefizit („Steckenbleiben“ auf der Karriereleiter), Diskriminierung (z.B. männliche Wissenschaftsstrukturen), Segregation (z.B. geschlechtstypische Studienfachwahl) und Lebenszeit (weibliche Familienphasen) zurück und kommt zu 10 Aussagen, die nicht zufällig ganz überwiegend auf Arrangements in den Partner- und Familienmodellen bzw. auf den Verzicht auf sie fokussieren.

Geschlechterungleichheitsgenerierende Faktoren (bis hin zur Restaurierung von Geschlechterungleichheit) in Organisationen, Arbeits- und Familienbeziehungen, Zuschreibungen ergeben sich aber vor allem zwangsläufig aus den bisher umrissenen aktuellen gesellschaftlichen „Gegenwinden“. Sie tragen zum Status quo bzw. sogar zur Rekonstruktion der Geschlechterungleichheit bei. Auch Nollmann (2002) stößt bei der Beantwortung seiner berechtigten Frage nach der „Hartnäckigkeit“ der Geschlechterungleichheit in den aktuellen gesellschaftlichen Kontexten – wie „die Härte der Märkte, die Notwendigkeit wirtschaftlichen Wachstums und die unausweichliche Globalisierung“ (ebd.: 179) – auf ungleichheitsgenerierende Faktoren; diese Kontexte wehren zum einen Ansprüche auf mehr Geschlechtergleichstellung ab, gehen aber gleichzeitig einher mit (weitgehend folgenlosem) „lautem öffentlichem Lärm“ für Geschlechterpolitik. (ebd.: 180) Nur so ist erklärbar: „Die normative Vehemenz geschlechterpolitischer Forderungen kontrastiert merkwürdig mit der Kontinuität umfassender Geschlechterungleichheit in Arbeitsorganisationen.“ (ebd.: 180) Neben der „unvermeidlichen Politiknähe des Gegenstandes“ und des „überwie-

<sup>9</sup> Wir verwenden hier und im Folgenden bewusst die Begriffe „geschlechtstypisch“ / „Geschlechtstypik“ (statt des leider auch gebräuchlichen und im Unterschied zu der verbreiteten EU-Sprachregelung „geschlechtsspezifisch“ / „Geschlechtsspezifik“), da dies sowohl theoretisch präziser als auch politisch korrekter ist: Es gibt aus sozialwissenschaftlicher Perspektive kaum Lebensbereiche, Einstellungen, Verhaltensweisen usw., die nur für eine der beiden Geschlechtergruppen (und damit „spezifisch“ wären). Vielmehr handelt es sich dabei um unterschiedlich auftretende Häufigkeiten bzw. Ausprägungen zwischen den Geschlechtergruppen und damit um „typische“ Unterschiede. Im übrigen gibt es bekanntlich zahlreiche Einstellungs- und Verhaltensmuster, bei denen Differenzen zwischen Teilgruppen *innerhalb* einer Geschlechtergruppe – z.B. differenziert nach dem Bildungsstand – größer sind als zwischen Geschlechtergruppen.

gend informellen Charakters der Geschlechterungleichheit in allen Feldern“ (ebd.: 166) verweist er unter anderem darauf, dass zweckspezifische Arbeitsorganisationen nicht nur „eine geschlechtsunabhängige Gleichheit ihrer Mitglieder vor dem Zweck“ behaupten und diese – unter wachsendem normativem Druck – als eine wirksame öffentliche Selbstdarstellung nutzen (ebd.: 169) und dass „weibliche Unterlegene in beruflichen Karriereturnieren in Arbeitsorganisationen ihre Nicht-Beförderung mit ihrer Geschlechtszugehörigkeit sich selbst deutend erklären“. Bezüglich letzterem bieten sich viele andere Gründe nicht nur an, „sondern werden als gewählte Erklärungsursachen sozial unterstützt, wenn nicht gar gefordert und mit unterstelltem Konsens versehen“ (ebd.: 167)

- h) Nicht zufällig – innerhalb insbesondere der Prozesse a), b) und c) nehmen in letzter Zeit deshalb und angesichts der ohnehin *problematischen rechtlichen Sanktionslage*<sup>10</sup> juristische Auseinandersetzungen und Urteile zu speziellen wie auch zu allgemeineren Gleichstellungsproblemen auf den verschiedenen Instanzenebenen deutlich zu – interessanterweise ganz mehrheitlich von Männern bzw. ihren institutionellen Interessenvertretern: (erfolgreich) gegen ein geschlechtsdifferentes gesetzliches Rentenalter, (erfolglos) gegen die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Eignung, (erfolglos) gegen die Beschränkung der Wehrpflicht auf Männer sowie (erfolglos) gegen die so genannte Meistergründungsprämie speziell für Frauen – letzteres mit folgender bemerkenswerter Begründung (Az.: 3 C 53-56.01): Zwar verbieten das Grundgesetz der BRD und auch das europäische Gemeinschaftsrecht eine Bevorzugung – jedoch: Der Staat ist qua Grundgesetz verpflichtet, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und deshalb auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Im März 2000 scheiterte vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) die Anfechtung (durch männliche Kläger aus dem Hessischen Landtag) eines deutschen Gesetzes, das die Einstellung und Beförderung von Frauen im öffentlichen Dienst begünstigt (Rechtssache C-158/97). Danach sind Quotenregelungen, Frauenförderpläne usw. klar mit den EU-Gleichbehandlungsvorschriften vereinbar.

Insgesamt ist der EuGH um die Schaffung von entsprechenden durchsetzbaren Rechtsansprüchen bemüht. Beispielsweise entwickelte er die Rechtsfigur der „mittelbaren Diskriminierung“ sowie ein Instrumentarium, um sie aufzuspüren und dagegen vorgehen zu können. *Mittelbare Diskriminierung* liegt vor, wenn eine geschlechtsneutrale Regelung ein Geschlecht in *größerem Umfang nachteilig betrifft*, d.h., wenn die Anwendungsergebnisse von Frauen und Männern bei einer Gegenüberstellung von Vergleichsgruppen wesentlich voneinander abweichen, ohne dass dies *sachlich und ohne Zuhilfenahme von Geschlechterstereotypen gerechtfertigt werden kann*. (Berghahn 2002: 31)

Zudem: Ab 2005 wird es – insbesondere bei solchen strukturellen Benachteiligungen wie qua Geschlecht – leichter, vor dem EuGH zu klagen und Rechte durchzusetzen, weil dann nicht nur Einzelpersonen, sondern auch Verbände klagen können. Wenn es beispielsweise richtig ist, dass selbst der Bundesangestellten-Tarif (BAT) mit seinen detaillierten Festlegungen für die einzelnen Entlohnungsgruppen ein großes Potenzial enthält zur Unterbewertung von Frauen und diese Unterbewertung begründet liegt in der bekannten allgemeinen Abwertung typisch weiblicher Ar-

---

<sup>10</sup> So problematisiert Richter (2002) die juristische Haltbarkeit des Gleichberechtigungsgrundsatzes; er verweist in einer seiner Thesen mit Recht darauf, dass sich „gleichberechtigt“, „benachteiligt“, „bevorzugt“ im Artikel 3 des Grundgesetzes auf die Frauen als *Gruppe* bezieht, nicht aber auf einzelne Frauen.

beitstätigkeiten (Der große Unterschied 2004: 107), dann werden so strukturelle Veränderungen leichter.

Als Sanktionen sind auch solche spezifischen Reaktionen anzusehen wie etwa die Ahndung / Abmahnung bei „würdelosen“ Darstellungen von Geschlechtsrollenbildern (vor allem der Frauen) in der Werbung / in den Medien durch den Deutschen Werberat.

Allerdings – und das sei nach den einleitend umrissenen gesellschaftlichen und politischen „Gegenwinden“ gegen die Demokratisierung der Geschlechterverhältnisse besonders betont – gibt es demgegenüber auch starke und unermüdliche Kräfte und Bemühungen auf bundes- und landesministeriellen Ebenen, die Geschlechterverhältnisse in den verschiedenen Bereichen weiter progressiv zu verändern, wozu auch VertreterInnen des Landes Sachsen-Anhalt zählen.

Solche „Gegenwinde“ – sowohl aus aktuellen gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen als auch konkret im Rahmen des gegenwärtigen Wandels der Hochschulen – nehmen auch Wissenschaftlerinnen und Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen wahr, wenn z.B. prononciert festgestellt wird: „Die aktuellen Entwicklungen stellen für eine Demokratisierung der institutionellen Strukturen und damit auch für die Gleichstellungspolitik neue, teilweise erschwerende Bedingungen dar.“ Und: „Nachhaltige Entwicklung erfordert (und fördert) Gleichstellungspolitik an Hochschulen, forcierte Modernisierung erschwert sie.“ (Kirsch-Auwärter 2002 / Sonderdruck: 3 u. 6)

## 2. Rahmenbedingungen und Veränderungen an den Hochschulen

### 2.1 Männliche Geschichte, Strukturen und Karrieren – Autonomie – aktuelle hochschulexterne Imperative

In unserem Kontext hier geht es aber um Stand, Veränderungen und Perspektiven der Geschlechtergleichstellung der als WissenschaftlerInnen an den Hochschulen Beschäftigten – insbesondere in den oberen Positionen. Bekanntlich sind unsere Hochschulen in diesem Bereich noch immer männliche Domänen und *Hochburgen des Patriarchats*, und zwar nicht nur hinsichtlich ihrer Personalstrukturen, sondern auch weit darüber hinaus hinsichtlich akademischer Karrieren, Entscheidungsstrukturen, Interaktionsbeziehungen, Kommunikationsmustern, Zeitstrukturen, Ritualen, „scientific correctness“ usw.<sup>11)</sup> Dies erscheint übrigens in bemerkenswertem Kontrast zur Situation der Studentinnen und Studenten, in deren Wahrnehmung und (fast) in den tatsächlichen Lebenslagen das Studium – in Spitzenstellung mit großem Abstand zu anderen Lebensbereichen und -zusammenhängen – quasi das Eldorado wirklich gleicher Chancen der Geschlechter darstellt. (Schlegel/Friedrich 2004)<sup>12)</sup>

Nun ist konsensual unstrittig, dass die Ursachen für die unterproportionale Integration der Frauen in die Wissenschaft insgesamt sowohl in ungünstigen (womöglich – wie unter 1. umrissen – noch ungünstiger werdenden) gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen liegen als auch in Organisationsmängeln bzw. berufsbiografischen Mechanismen des Wissenschaftsbetriebs. (vgl. dazu ausführlicher Zwischenbericht 2003, insbes. Abschnitt 3.3) Von letzteren gibt es dafür, dass Hochschulstrukturen und -personal bezüglich des Zustands der Geschlechterverhältnisse heute noch immer den sonst in unserer Gesellschaft mehr oder weniger progressiveren hinterherhinken, selbstverständlich eine Vielzahl von Gründen, von denen hier nur einige genannt seien:

- a) Vorab ist darauf hinzuweisen, dass – inzwischen gut erforscht und empirisch belegt – *Organisationen eine „gendered“ Tiefenstruktur haben und diese reproduzieren*. (s. z.B. Acker 1990, Britton 2000) Andresen u. a.<sup>13)</sup> finden beispielsweise in einer Interviewstudie in einer Berliner Organisation, dass zwar die Mitglieder der Organisation hoch übereinstimmend die Meinung vertreten, „dass Geschlecht innerhalb von Berufsorganisationen keinerlei entscheidende Relevanz zukommt, da hier nach universalistischen Regeln verfahren werde und alle gleich behandelt würden. Dabei belegen Tiefenanalysen der Deutungsmuster, dass Geschlecht stillschweigend als ein Muster der Zuweisung von Positionen fungiert, was sich besonders deutlich an der Wahrnehmung und Bewertung von Frauen in Leitungspositionen ablesen lässt, denen entweder zu viel oder zu wenig

<sup>11)</sup> Dass solche den Hochschulen impliziten kulturelle Muster sehr männlich (und darüber hinaus – oder entsprechend? – hierarchisch) sind, ist in anregender Weise beispielsweise in Kreckel (2004c) oder Niemeyer (2002) nachzulesen. Dass daraus folgende Formen weiblicher Benachteiligung sehr subtil ablaufen, ist beschrieben worden (s. z.B. Kehse 2003).

<sup>12)</sup> Selbstverständlich werden dabei aber, was die StudentInnen betrifft, nach wie vor eine geschlechtstypische Verteilung auf die Fächergruppen und höchst unterschiedliche Fachkulturen (einschließlich Kommunikationsmuster) nicht übersehen.

<sup>13)</sup> Es handelt sich dabei um ein DFG-Projekt (zusammen mit Irene Dölling und Christoph Kimmerle) „Ver-geschlechtlichung im Zuge der kommunalen Verwaltungsreform“.

Durchsetzungsfähigkeit attestiert wird. Da diese Strukturierungen weithin unbewusst ablaufen, stößt das Ansinnen, die Gestaltung von Organisationen aus einer bewusst gender-sensiblen Perspektive vornehmen zu sollen, meist auf Unverständnis und wenig Zustimmung. Die Hauptursache für diese Befunde dürfte die soziale Anordnung selbst sein, die Berufsorganisationen darstellen und der sie unterliegen... Dies schließt auch, wie Acker resümiert, die Vorstellung ein, dass ‚organizations are seen as instrumental, goal-oriented, no-nonsense arrangements for getting things done. Rewards might be linked to job demands, to performance, or to seniority, but not to gender‘. (Acker 2000: 630) Nicht zuletzt fördert diese geschlechtsneutrale Sicht den individualistischen Blick auf Erfolg, Einfluss und Macht und trägt damit zur fraglosen Akzeptanz der neoliberalen Leitideologie des ‚jedem nach seiner Leistung‘ und zur weiteren Delegitimierung von Gleichstellungspolitik bei.“ (Andresen 2002: 45)

- b) Bekanntlich sind Hochschulen *in der Geschichte zunächst immer männlich gewesen* – im Übrigen auch lange Zeit für die dort Studierenden. Die marginale Situation von Frauen im Wissenschaftssystem, an Hochschulen und dort in höheren Positionen ist in erster Linie bestimmt durch die „historische Verspätung“ ihres Zugangs zu akademischen Berufen. (Clemens/Metz-Göckel/ Neusel/Port 1986: 75) Diese Aussagen müssen hier nicht weiter ausgeführt werden.
- c) Vor allem aber: Nach wie vor ist die *WissenschaftlerInnen- und insbesondere ProfessorInnen-Biografie und -karriere orientiert am Wissenschaftler, der frei ist von Familienaufgaben*. Darüber hinaus ist die Berufsbiografie namentlich von ProfessorInnen – im Vergleich zu anderen Berufen – in hohem Maße standardisiert. Akademische Karriere und Familie schließen sich – für Frauen! – noch immer bzw. sogar wieder zunehmend weitgehend aus, zumal diejenigen Frauen, „die Professorinnen werden wollen, nach Abschluss des Studiums, d.h. etwa nach dem 25. bis 27. Lebensjahr, für ein Jahrzehnt unter scharfer Konkurrenz Höchstleistungen erbringen (müssen). Nur wenige Frauen ... sind hierzu bereit und in der Lage.“ (Thieme 1990: 121)<sup>14</sup>

Daraus folgt: Nur bei Frauen findet sich der bewusste Verzicht auf Karriere zugunsten der Familie – und umgekehrt bleiben viele Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere machen wollen, kinderlos.<sup>15</sup>

Folgerichtig (aber keinesfalls wünschenswert weder für die Lebenszusammenhänge der Betroffenen noch für ihre Vorbildwirkung auf die StudentInnen) ist der gegenwärtig überproportionale Verzicht unter Professorinnen auf Familie und Kinder. Aber auch insgesamt gibt es einen dramatisch zu nennenden Verzicht von deutschen (vor allem westdeutschen) Akademikerinnen auf die Realisierung ihrer Kinderwünsche; nach aktuellen Prognosen werden 40 Prozent von ihnen zeit lebens kinderlos bleiben. (Wirth/Dümmler 2004)

Dass es sich dabei zum um einen tatsächlichen (und womöglich individuell schmerzhaften) Verzicht der Frauen angesichts antizipierter Unvereinbarkeiten / Belastungen von akademischer Kar-

<sup>14</sup> Interessanterweise – und sicher nicht zufällig – haben sich beispielsweise für eines der zuletzt aufgelegten Frauenförderprogramme in Sachsen-Anhalt „Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“ nicht wenige Frauen aus den alten Bundesländern beworben, mit der (in Interviews im Rahmen der Begleitforschung geäußerten) Begründung, dass sie in den neuen Bundesländern in ihrem Umfeld auf eine höhere Akzeptanz ihres „doppelten“ Lebensentwurfs und / oder als alleinerziehende Wissenschaftlerinnen treffen und bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorfinden.

<sup>15</sup> Das bestätigt auch wieder eine neuere Untersuchung von Vogel/Hinz (2004) zu WissenschaftlerInnenkarrieren.

riere und Kindern handelt und zum anderen um eine negative deutliche Entwicklungstendenz, belegen auch andere Analysen: Dem Statistischen Bundesamt zufolge hatten 2001 gut 42 Prozent der Akademikerinnen im Alter von 35 bis 40 Jahre keine Kinder – zehn Jahre zuvor galt dies nicht einmal für jede dritte Akademikerin. Gegenüber dieser Verhaltensebene ergeben jedoch Untersuchungen des Hochschulinformationssystems (HIS) Hannover auf der Ebene der Wertorientierungen und Lebensentwürfe der künftigen AkademikerInnen, dass nur jede/r 17. StudentIn kein Kind wollte; würden sich die StudentInnen ihren Kinderwunsch erfüllen, bekäme jede Studentin / Akademikerin im Durchschnitt zwei Babys.<sup>16</sup>

Diese dramatische Entwicklung ist (wenn überhaupt oder teilweise platzgreifend) neu für die neuen Bundesländer; sie war für die DDR-Akademikerinnen absolut atypisch: Ende der 80er Jahre hatten drei Viertel der Wissenschaftlerinnen an Hochschulen Kinder, und über zwei Drittel waren verheiratet. (vgl. Burkhardt/Schlegel 2004: 22) Demgegenüber wird sie seit sehr langem beobachtet in der BRD; und bislang ist dabei bemerkenswerterweise keine Anpassung der Verhaltensmuster zwischen ost- und westdeutschen Frauen erkennbar. (Wir kommen auf diese Problematik zurück im Abschnitt 3.3)

Dramatisch ist das (in den alten Bundesländern nicht neue) Phänomen der deutlich überproportionalen Kinderlosigkeit von Akademikerinnen – über die Betroffenheit der Akademikerinnen selbst hinaus – insbesondere auch zu nennen angesichts ihrer deutlichen gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen nicht nur auf das Versicherungssystem, sondern auch angesichts zusätzlicher „Ungleichheitspotenziale, da die im Kontext der Kindererziehung entstehenden Zusatzkosten in diesem Fall vor allem von den sozial weniger privilegierten Gesellschaftsgruppen zu tragen sind, was langfristig eine Vergrößerung der sozialen Kluft zwischen unteren und oberen Schichten erwarten lässt“. (Wirth/Dümmler 2004: 2)

Nicht zufällig – angesichts der Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen als typisch westdeutsches Phänomen – konzentrieren sich daher Wirth/Dümmler in ihren Kohortenanalysen auf der Basis von Mikrozensusdaten auf westdeutsche Frauen und finden – über den bekannten Zusammenhang zwischen höherer Bildung und stärker ausgeprägter Berufsorientierung hinaus und sicher auf diesem generellen Hintergrund – u.a. folgende traditionelle Korrelationen zwischen (höherer) Qualifikation und (ausbleibender) Familiengründung, die sich mit den Geburtsjahrgängen 1957/1958 deutlich verstärken: rückläufige „Heiratsneigung“ (Anteil der Ledigen nimmt mit der Höhe des Ausbildungsabschlusses zu und ist bei Akademikerinnen am höchsten), im Falle von Familiengründung: dies im Vergleich mit mittleren und unteren Bildungsgruppen um 5 Jahre später. Dabei verursacht nicht die rückläufige Heiratsneigung die zunehmende Kinderlosigkeit, sondern eher umgekehrt ist der sinkende Kinderwunsch (besser: die abnehmende Realisierung von Kinderwünschen) die Ursache für sinkende Heiratsraten.

Besonders drastisch stellen sich solche Entwicklungen (Heiratsverhalten, Leben in fester Partnerschaft, Vorhandensein von Kindern) selbstverständlich für die Akademikerinnen dar, die es in Spitzenpositionen der Wissenschaft geschafft haben – die Professorinnen. Und dies in deutlichem Unterschied zu den männlichen Professoren. Dazu liegen interessante und aussagekräftige Ergebnisse einer neueren Untersuchung vor, auf die hier verwiesen wird: WIKA / Wissenschaftskarrie-

---

<sup>16</sup> siehe Forschung und Lehre 12/2003; Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (idw) v. 18.9.2003

re von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland – eine Totalerhebung unter Professorinnen an deutschen Universitäten, vergleichend mit einer repräsentativen Stichprobe von männlichen Professoren. (Krimmer u.a. 2004)

Sie ergibt u.a., dass heutige Professorinnen zwar bei den ersten Statuspassagen (Studienabschluss, Promotion) ihren männlichen Kollegen noch voraus waren (bezogen auf das Alter), später jedoch (Habilitation, Professur) eine im Vergleich deutliche Verzögerung der weiblichen Karriereverläufe eintritt. (ebd.: 14f.) Ursächlich dafür seien zunächst vor allem Differenzen in der Finanzierung zur Zeit der Promotion: Männer häufiger über eine Stelle an einem universitären oder Forschungsinstitut, was durch die Integration in das akademische Feld die weitere wissenschaftliche Karriere deutlich positiv beeinflusst. Zudem zeigten sich Unterschiede in der Bedeutung akademischer Netzwerke und Unterstützungsleistungen aus dem privaten Umfeld.<sup>17</sup> Vor allem aber gerät die „work-life-balance“<sup>18</sup> bei Wissenschaftlerinnen zunehmend aus den Fugen. Im Ergebnis der Studie zeigt sich dies zunächst am *deutlich geschlechtstypischen Familienstand der ProfessorInnen*: „Während die befragten Professoren fast durchweg (90 %) angeben, derzeit verheiratet zu sein oder in einer festen Partnerschaft zu leben, war dies bei gut der Hälfte der Professorinnen (64 %) der Fall. Dafür ist ein Fünftel der Professorinnen ledig oder nie verheiratet gewesen – und auch nicht in einer festen Partnerschaft lebend. Weitere 13 Prozent leben getrennt oder geschieden.“

Hinsichtlich des Berufs des Lebens- oder Ehepartners zeigt sich ein Phänomen, das aus der Perspektive der Professorinnen als akademische Endogamie beschrieben werden kann. Genau ein Drittel der Professorinnen gab an, der Partner gehe ebenfalls dem Beruf des Hochschullehrers nach. Gespiegelt aus der Perspektive der Professoren fällt dieser Anteil freilich wesentlich geringer aus: 5 Prozent der Männer sind mit einer Professorin verheiratet.“ (ebd.: 24)<sup>19</sup>

Drastische Unterschiede zeigen sich darüber hinaus im Vorhandensein von Kindern: „Während vier von fünf Professoren ein oder mehrere Kinder haben, ist die Hälfte der Professorinnen kinderlos. Auch die Anzahl der Kinder divergiert signifikant. 45 Prozent der Professorinnen mit Kindern haben nur ein Kind, 47 Prozent zwei, und zusammengenommen nur 8 Prozent haben drei oder mehr Kinder. Bei den Männern hat ein Fünftel der Befragten ein Kind, die Hälfte zwei Kinder. Dafür ist der Anteil bei den Professoren mit drei oder mehr Kindern mit 37 Prozent um das Viereinhalbfache höher als bei den Professorinnen. Die durchschnittliche Anzahl von Kindern liegt bei Professorinnen bei 0,80 und bei Professoren bei 1,77. Eine stark ungleiche Verteilung zeigt sich vor allem hinsichtlich der Betreuung der Kinder im Vorschulalter.“ (ebd.: 25)

Beide Sachverhalte – Beruf des Partners / der Partnerin und Kinderbetreuung – signalisieren, dass männliche Professoren mehrheitlich in Beziehungen mit traditionellem/r Rollenverständnis und /-verteilung leben – zum Nutzen ihrer Professionsorientierung. Aber auch wenn sie eine karriere-

<sup>17</sup> Bemerkenswerterweise wurde beispielsweise die Finanzierung der Promotion bei mehr Frauen privat über die Eltern abgesichert.

<sup>18</sup> Den neuerdings gebräuchlichen Begriff (auch in der hier angeführten Quelle) verwenden wir nur unter deutlichen Vorbehalten und deshalb in Anführungszeichen: Er induziert – so, wie er mehrheitlich gebraucht wird – einen Gegensatz (zumindest aber eine Bilateralität oder einen additiven Zusammenhang von öffentlicher und privater Arbeit im Lebenszusammenhang von Beruf und Familie u.ä.

Demgegenüber stellen Beruf, Bildung, Partnerschaft, Kinder usw. integrierte Bestandteile innerhalb der Struktur der Lebens- und Werteorientierungen der Mehrheit der Frauen dar.

<sup>19</sup> vgl. dazu korrespondierend auch Abschnitt 3.3: Akademikerpartnerschaften / Dual Career Couples

orientierte Partnerin haben, so scheint die Partnerschaft restaurative Tendenzen zurück zu traditioneller Verantwortungszuschreibung aufzuweisen und in der Bewältigung des Familienalltags auf diese wieder zurückzugreifen. (letzteres spiegelt sich auch bei unseren Stipendiatinnen – vgl. dazu Beispiele unter 4.2.3.4)

Bereits in der akademischen Karriere im Vorfeld der Professur<sup>20</sup> „kippt“ offensichtlich die intendierte individuelle „*work-life-balance*“ der Wissenschaftlerinnen mit dem Berufsziel Professorin angesichts dessen „vereinnahmenden“ Charakters: Ihr Lebensmittelpunkt verschiebt sich zunehmend ins Berufliche, indem der Anspruch nach Erfüllung im Privaten sukzessive zurückgedrängt wird; ihren Anspruch, eine Balance zwischen Beruflichem und Privatem zu bewerkstelligen, geben sie nach und nach auf. Mit vergleichsweise hohen persönlichen Kosten passen sie sich an die strukturellen Zwänge des Wissenschaftsbetriebs und der Anforderungen der akademischen Karriereleiter an. (ebd.: 23)

Insofern muss auch in Betracht gezogen werden, dass ein nicht geringer Teil von Akademikerinnen – solange Hochschulen (noch) durch insgesamt männliche Strukturen charakterisiert sind – diese hohen persönlichen Kosten der Anpassung beim Berufsziel Professorin prospektiv reflektieren und *von vornherein darauf verzichten*. So resümiert eine Professorin und Hochschulgleichstellungsbeauftragte ihre Erfahrungen aus beiden Funktionen so: „Frauen sind – und das ist meine Schlussfolgerung nach sieben Jahren – viel weniger bereit, sich in die Machtspiele und hierarchischen Strukturen der männlichen Kollegen einzubringen...“ (Nagelschmidt 2002: 14)

Evidentermaßen liegen diese Probleme – über die primär der Wissenschaftlerkarriere noch immer immanenten Anforderungen und notwendigen einseitigen Konzentrationen auf die Profession hinaus – auch in außerhochschulischen (gesellschaftlichen und familiären) Geschlechtsrollenzuweisungen und infrastrukturellen Strukturen begründet, die im Allgemeinen eine gleichzeitige Vereinbarung von Berufsbiografie und Elternschaft für beide Geschlechter kaum ermöglichen.<sup>21</sup>

- d) Über diese gesamtgesellschaftlichen Bedingungen hinaus sind aber gerade für Hochschulen *soziale Schließungs- und Ausgrenzungsmechanismen* in den Personalrekrutierungsverfahren inzwischen vielfach nachgewiesen. So hat beispielsweise eine Studie über die Vergabe von postdoktoralen Stipendien von Wenneras und Wold (1997) für Aufsehen gesorgt, die in der Auswertung der Bewerbungsunterlagen zu dem Ergebnis kommt, dass Frauen bei Publikationen 2,5 Mal produktiver als ihre Mitbewerber sein mussten, um von der Auswahlkommission als ebenso kompetent eingestuft zu werden. Insofern wären Ergebnisse interessant, wenn solche oder auch Berufungsverfahren für ProfessorInnenämter anonymisiert beurteilt und entschieden würden.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Im Zusammenhang mit dem o.a. Sachverhalt, dass noch bei der Promotion die Frauen „die Nase vorn“ haben, sei hier ergänzend und umgekehrt darauf hingewiesen, dass Forschungsergebnisse vorliegen (z.B. zu Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft von Stebut 2003), die dem widersprechen, „dass Frauen *nach* der Promotion, oft zerrissen zwischen Wissenschaft und Familie, ihre wissenschaftlichen Aspirationen aufgeben“. (ebd.: 183)

<sup>21</sup> Entwicklungen in anderen Ländern – vgl. Frankreich oder die skandinavischen Länder – belegen jedoch, dass entsprechend andere Rahmenbedingungen Karriereorientierungen von hoch gebildeten Frauen und Familiengründung durchaus möglich machen.

<sup>22</sup> Interessant scheint in diesem Kontext, dass bereits im 17./18. Jahrhundert Frauen Zugang namentlich in Akademien fanden, die – angesichts ihres erklärten Ziels, die Wissenschaften zu fördern unabhängig von Konfession, Stand und Geschlecht – die ihre Verfahren zur Beurteilung der wissenschaftlichen Beiträge anonymisiert haben. (Hagengruber 2003: 251)

Dass solche Ausschließungsmuster zum einen mehrheitlich von zuständigen Männern praktiziert werden und zum anderen eher unbewusst ablaufen, zeigt beispielhaft die folgende Reflexion eines Verantwortlichen für die Einstellung von ausgeschriebenen Stellen an einer renommierten Forschungseinrichtung im Radio-Interview: „Also, ich würde nie zugeben, bewusst, und ich wäre mir auch nie, ich bin ein Mann (lacht), nie einer Schuld bewusst, eine Frau benachteiligt zu haben. Und sicherlich habe ich das getan. Das passiert einfach unbewusst, wenn man das Interview hat mit dieser Frau und mit diesem Mann, kann durchaus sein, man gibt dem Mann (stöhnt) den Vorzug aufgrund von irgendwelchen Gefühlen, die man hat, man versucht das zu rationalisieren und zu objektivieren, und dann ist man auch davon überzeugt, man macht keine Fehler.“ (Mayr 2005: 5)

Insofern stellen Kraus/Krumpeter zu Recht fest, dass weibliche Karrieren häufig erscheinen / beschrieben werden „als Prozesse der Selbsteliminierung aus der Wissenschaft, oft auch als stecken gebliebene Karrieren, die an die Ränder oder Nischen des Wissenschaftsbetriebs geführt haben. Was aussieht wie eine Folge von persönlichen Wahlen, ist jedoch immer auch ein Prozess der Selektion, der Anpassung und des Hineinwachsens in eine gegebene Institution und deren Kultur, d.h., die subjektive Entscheidung für oder gegen eine Wissenschaftlerinnen-Karriere hat auch Voraussetzungen auf der Seite der Institution.“ (Kraus/Krumpeter 1996:1)<sup>23</sup>

Aus den unter a) bis c) genannten Sachverhalten („gendered“ Struktur von Organisationen, männliche Ursprünge / Geschichte der Hochschulen, traditionelle Wissenschaftlerkarriere frei von Familienaufgaben) folgt darüber hinaus eine typisch *männliche Arbeitskultur* unter WissenschaftlerInnen an Hochschulen: Entscheidungsstrukturen, Interaktionsbeziehungen, Kommunikationsmuster, Zeitstrukturen, traditionelle (Kleidungs- u.a.) Rituale, „scientific correctness“. Insbesondere gilt in der Wissenschaft *Konkurrenz / Wettbewerb* als eine treibende Kraft, womit bekanntlich Frauen anders umgehen als Männer. „Das Gegeneinander in der akademischen Arena ist auch ein Miteinander. Mit jemandem zu konkurrieren bedeutet gleichzeitig, ihn wegen seiner Leistungen als Mitspieler anzuerkennen. Vieles weist darauf hin, dass Frauen aus diesem Wettbewerb ausgeschlossen werden. Selbst wenn ihre Leistungen anerkannt werden, wird ihnen der Status einer Mitspielerin nicht zuerkannt.“ (Krais/Beaufaÿs 2002: 37)

- e) Bezüglich Veränderungs- und Modernisierungsprozessen sind Hochschulen in ihrer Geschichte immer (und in nicht unbedeutendem Maße bis heute angesichts der gesetzlich garantierten Freiheit von Forschung und Lehre) *autonom und selbstbestimmt* gewesen. Zudem verfügen sie – von Alters her und teilweise bis heute – über eine Vielzahl von spezifischen Ritualen, Traditionen, Strukturen und (auch sprachlicher) Interna, entstanden als rein männliche Kultur<sup>24</sup>, die sich als resistent erweisen. Sowohl hinsichtlich ihrer ursprünglichen Männlichkeit als auch ihrer Autonomie

<sup>23</sup> Andresen u.a. sehen daher im Stand der Forschung ein deutliches „Übergewicht bei den Studien, die an subjektbezogenen biografischen Faktoren ansetzen. Weniger zahlreich sind die Arbeiten, die professionstheoretisch oder institutionenanalytisch vorgehen, und kaum vorhanden diejenigen, die hierbei auch noch die Subjektperspektive einbeziehen.“ (Andresen/Oppen/Simon 1999: 38f)

<sup>24</sup> Als Beispiel extrem männlicher Traditionen soll hier nur hingewiesen werden auf die heute noch existierenden, wenn auch verbreitet als anachronistisch wahrgenommenen und zunehmend – angesichts ihrer Frauen- und teilweise Ausländerfeindlichkeit – auf massiven Widerstand stoßenden studentischen Verbindungen / Burschenschaften, die z.B. erst kürzlich an der Universität Leipzig vom StudentInnenrat (StuRa) in aufsehenerregenden Aktionen als Arbeitsgemeinschaft oder „offizielle“ Gruppe ausgegrenzt worden sind und so keine Möglichkeit haben, Räume oder andere universitäre Infrastruktur zu nutzen.

sehen sich Hochschulen nun in jüngerer Zeit zunehmend *gesellschaftlichen Anforderungen von außen* ausgesetzt – beispielsweise unter den Stichworten „Ökonomisierung“ und „Internationalisierung“. Das betrifft insbesondere Anforderungen,

- die zunehmend ihre Geldgeber geltend machen im Rahmen von Hochschulschließungen, -umstrukturierungen, Budgetkürzungen usw.;
- die sich angesichts der Europäisierung und Globalisierung an die internationale Vergleichbarkeit von Studiengängen, Abschlüssen usw. ergeben;
- die aus den Gleichstellungsregelungen der Länder, des Bundes und der EU auch für sie verbindlich sind.

Kreckel beobachtet das so: „Man denke etwa daran, dass der Grad der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zwischen den Geschlechtern als Qualitätsmerkmal von Hochschulen diskutiert wird, oder dass Hochschulqualität an der Internationalität, Interdisziplinarität oder auch Praxisnähe von Studiengängen und Forschungsaktivitäten bemessen werden soll. Für Verfechter herkömmlicher Bewertungsmaßstäbe, die die methodisch geschulte Kritik der scientific community nach wie vor für das beste Verfahren der Qualitätssicherung halten, ist dergleichen im wahrsten Sinne des Wortes ‚unerhört‘. Evaluierungsverfahren, die nicht mindestens das methodologische Niveau der zu evaluierenden Fachwissenschaften erreichen, sind für sie nicht akzeptabel.“ (2001: 307)

Und Zimmermann resümiert und bestätigt nach einer einschlägigen Untersuchung: „Dieses Ergebnis zur Praxis der Gleichstellung in den Hochschulen lässt die Vermutung einer relativen Außenabhängigkeit der organisationsinternen gleichstellungspolitischen Zielformulierungen zu. Zwar sieht das geänderte Rahmenrecht unter anderem Experimentierklauseln vor, die insbesondere auch zu Reformen der Leitungs- und Entscheidungsstrukturen führen sollen. Doch ist in den deutschen Hochschulen auch im Ländervergleich gerade in diesem Reformbereich ‚noch am wenigsten geschehen‘...“ (Zimmermann 2003: 57) Und sie schlussfolgert angesichts der im Mainstream aktueller Hochschulmodernisierung für die Primäraufgaben anerkannten Vorteile der Deregulierung: „Würde Gleichstellungspolitik sich nicht in die deregulierten wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Autonomievorstellungen einfügen, wäre zu erwarten, dass sie von den Entscheidungsträgern als ein zentralstaatlicher Eingriff empfunden und daher diskreditiert würde. Daher muss ein staatliches Steuerungsinteresse auch bei der Gleichstellungspolitik ‚als klare Ansage‘ in einer explizit formulierten politischen Rahmgebung enthalten sein. Insoweit erscheinen die klassischen Formen der ‚Frauenförderung‘ vor dem Hintergrund des NSM<sup>25</sup> und den damit verbundenen institutionellen Veränderungen der ‚governance‘-Muster als ein neu zu reformierendes Modell.“ (ebd.: 57f.)

Allerdings spielen Geschlechtergleichstellungsaspekte und -argumente – angesichts gleichzeitig wachsender Legitimierungsanforderungen an die Hochschulen „nach außen“ – neuerdings zudem eine Rolle als Faktor im (zunehmend öffentlich und nicht mehr beschränkt auf die scientific community geführten) Diskurs um *Qualität und Qualitätssicherung* an Hochschulen. Und gelegentlich sind auch (über die meist weiblichen hinaus) gelegentlich Stimmen zu hören, die auf

---

<sup>25</sup> neues Steuerungsmodell; U.S.

wissenschaftsimmanente Gründe und Notwendigkeiten für mehr Frauen in der Wissenschaft und damit Frauenförderung abstellen.<sup>26</sup>

Nun scheinen die Hochschulen einerseits den normativen und gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben des Staates qua Finanzierungsmonopol zwar verbal in „political correctness“ nachzukommen<sup>27</sup>, aber andererseits in der Realisierung von Gleichstellungsfortschritten deutlich hinter anderen gesellschaftlichen Bereichen zurückzubleiben.<sup>28</sup>

Das liegt im wesentlichen sicher darin begründet, dass Hochschulen nach wie vor eine (legitime) *Oberhoheit über ihre Binnensteuerung* haben, die zudem stark von traditionellen Geschlechterstereotypen geprägt ist.<sup>29</sup> Insofern hat zum einen die geltende neue politische Strategie des Gender Mainstreaming als Top-down-Strategie offenbar noch ihre institutionellen Grenzen an der Organisation Hochschule; zum anderen scheint dies eine Miterklärung zu liefern, dass an Hochschulen bis heute eher traditionelle und personell stark begrenzte Frauenfördermaßnahmen Platz greifen konnten. (Wir kommen unter 2.2 darauf zurück.)

Jedoch: Vielfach erklären bzw. verteidigen die Hochschulen die deutliche Unterrepräsentierung von Frauen mit aufsteigender Hierarchie-Ebene verkürzend mit dem Argument außerhochschulischer Bedingungen: mit den noch generell vorherrschenden asymmetrischen, hierarchischen Geschlechterverhältnissen in der Gesellschaft. Das erklärt jedoch beispielsweise nicht, wieso sie im Vergleich mit anderen gesellschaftlichen Bereichen bzw. Organisationen einen der hinteren Plätze hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse ihres wissenschaftlichen Personals einnehmen.

Nichtsdestotrotz (und darin unterscheiden sich die Hochschulen nicht von anderen gesellschaftlichen Bereichen) ist der offizielle Diskurs an Hochschulen mittlerweile *normativ* vom Bekenntnis zur Geschlechtergleichstellung charakterisiert – dem allerdings ein kontrastiver Subtext gegenübersteht, „der in den offiziellen Situationen nicht hervortritt, aber unterschwellig fortbesteht. Zu diesem Subtext gehört ... die widerwillige Behandlung und abschätzig-einschätzige Einschätzung der Frauenförderung in solchen kommunikativen Situationen, die nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind. Diese zwiespältige Sprechweise über Frauenförderung bildet ein durchgängiges Muster.“ (Metz-Göckel/Kamphans 2002)

Wissenschaftsorganisationen in Deutschland – wie der Wissenschaftsrat, die Hochschulrektorenkonferenz, die Bund-Länder-Kommissionen – charakterisieren in ihren Einschätzungen und Empfehlungen die bisherigen Fortschritte der Geschlechtergleichstellungspolitik an unseren Hochschulen als ungenügend.

<sup>26</sup> so z.B. der Vorsitzende des Wissenschaftlichen Rates der Max-Planck-Gesellschaft und Direktor am MPI für Bildungsforschung Prof. Paul B. Baltes (Baltes 2003)

<sup>27</sup> innerhalb der gleichheitspolitischen Bemühungen der Hochschulen insgesamt – zumindest wie sie sich niederschlagen in Hochschulverträgen / Zielvereinbarungen (vgl. dazu König/Kreckel 2003) – sogar (rhetorisch) vergleichsweise bemerkenswert, so dass „einige Ideen aus dem Kontext der Geschlechtergleichstellung in den der sozialen Gleichstellung zu übertragen“ wünschenswert wäre.

<sup>28</sup> Auch Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen sehen den politisch-normativen Anspruch der Gleichstellung der Geschlechter als klar „von außen an die Hochschulen herangetragen“ und darin eine wichtige Grundbedingung von Gleichstellungspolitik in diesem Bereich. (vgl. beispielsweise Giebhardt 2002: 65)

<sup>29</sup> Das trifft bekanntlich insbesondere zu für die Personalrekrutierung. Für Aufsehen hat z.B. eine Studie über die Vergabe von postdoktoralen Stipendien gesorgt: Wenneras und Wold (1997) kommen bei der Auswertung der Bewerbungsunterlagen zu dem Ergebnis, dass Frauen bei Publikationen 2,5 Mal produktiver als ihre Mitbewerber sein mussten, um von der Auswahlkommission als ebenso kompetent eingestuft zu werden. Insofern wären Ergebnisse interessant, wenn solche oder auch Berufungsverfahren für ProfessorInnenämter anonymisiert beurteilt und entschieden würden.

## 2.2 Handlungsoptionen der Hochschulen bezüglich Geschlechtergleichstellung und tatsächliche Implementierung geschlechterpolitischer Felder

Zunächst: Welche Optionen hat die Hochschule überhaupt, mit dem hochschulexternen Imperativ des Gleichstellungsgebots umzugehen? Denkbar sind fünf: Kreckel (2003: 19f.) erkennt vier Handlungsmöglichkeiten für die oben umrissenen zunehmenden hochschulexternen Abhängigkeiten, Anforderungen von außen insgesamt (bei ihm bezogen insbesondere auf Finanzierung, aber gut anwendbar auch auf die Gleichstellungsforderung); u. E. ist eine fünfte zu ergänzen:

- 1.) „Flucht nach vorn“
- 2.) „konservativ-pragmatische Option“ (angesichts „unsachgemäßer Zumutungen“ möglichst Ignoranz)
- 3.) „trotzige Protesthaltung“
- 4.) „Nur wer sich bewegt, kann in bewegten Zeiten das erhalten, was ihm wertvoll ist.“
- 5.) „Manche Dinge erledigen sich (hoffentlich) von allein.“

Das fünfte Argument zur Geschlechtergleichstellung an Hochschulen basiert auf der (auf unser Thema bezogenen) Fehleinschätzung, dass sich (nach realisiertem Frauenstudium, wachsenden weiblichen Anteilen an AbsolventInnen, Promotionen und Habilitationen, Etablierung der Frauen im universitären Mittelbau) in Zukunft – sozusagen automatisch, wenn auch deutlich zeitverzögert<sup>30</sup> – der weibliche Anteil an ProfessorInnen erhöhen wird.

Darüber hinaus wird dazu häufig und zu optimistisch argumentiert mit dem bevorstehenden *Generationenwechsel an den Professuren*: „Mit dem absehbar zunehmenden Ersatzbedarf bei den Hochschullehrern dürften sich auch die Karrierechancen von Frauen an den Hochschulen weiter erhöhen.“ (Decker/Beck 2001: 29) Dies ist aber nicht zu erwarten, weil bisher zum einen die steigenden (bis überproportionalen) weiblichen Absolventenquoten und die derzeit mehrheitlich besseren Schul- und Hochschulabschlüsse der jungen Frauen keineswegs in annähernd proportionale akademische Karrieren gemündet sind und zum anderen auch bei deutlich „besseren“ gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und noch stärkerem Zustrom junger Frauen zum Studium (Schweden) die Hochschulen in ihren Personalstrukturen nach wie vor männerdominiert sind (vgl. z.B. Åkerblom 2003, Burkhardt 2003 a).

Zudem liegt solcher „Automatismus“ auch deshalb nicht nahe, weil – nach internen Berechnungen des Statistischen Bundesamtes – die Nachfrage nach promovierten / habilitierten AkademikerInnen an deutschen Hochschule in erster Linie auf solche Fächergruppen fokussiert ist, die im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses durch eine niedrige Frauenquote charakterisiert sind. (ebd.)

Darüber hinaus scheint es – was die Besetzung von Professuren speziell für Frauenforschung betrifft, bisher eine Domäne von Frauen – gegenläufige Tendenzen bzw. Gefährdungen zu geben (s. dazu Metz-Göckel/Kortendiek 2000) insbesondere, wenn die Inhaberin einer Frauenforschungsprofessur einen Ruf an eine andere Hochschule annimmt oder bei ihrer Emeritierung, bei Umstrukturierungsprozessen an Fachbereichen und Hochschulen und infolge Umzentrierung auf die Technik und Naturwis-

---

<sup>30</sup> Zu berücksichtigen ist, dass der Erwerb akademischer Abschlüsse sehr zeitintensiv ist, so dass zwischen der Erstimmatrikulation und der Erstberufung zur Professorin / zum Professor durchschnittlich rund zwei Jahrzehnte vergehen (Hochschulstandort 2001: 29).

senschaften, einhergehend mit einem Rückgang der stärker in den Geisteswissenschaften angesiedelten Frauenforschung. (ebd.: 18)

Aus dem bisher Umrissenen wäre – was den Umgang mit den Außen-Anforderungen an die Geschlechterverhältnisse betrifft – nun aus unserer Sicht für die Hochschulen die 1. Handlungsoption „Flucht nach vorn!“ (neben der optimistischsten) die gangbarste: nicht nur, weil sie sich mit der 2. und 3. auf Dauer zu erkonservativen und reaktionären Inseln unserer Gesellschaft „qualifizieren“ würde und die 4. nicht in Frage kommt, da Demokratie im allgemeinen und Geschlechterdemokratie im besonderen nicht zu den traditionellen Werten der hohen Schulen gehört. Vielmehr könnten und müssten sie aus ihrem Selbstverständnis als Schöpfer wissenschaftlicher Grundlagen gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse ihre *avantgardistische Rolle* innerhalb letzterer erkennen und wahrnehmen. Dies ist bislang mitnichten so.

Von Interesse in unserem Kontext ist die Frage, welche Gleichstellungspolitiken sich bisher überhaupt in den Hochschulen in Akzeptanz und (partieller) Umsetzung verankern konnten und wo sich „Frauenförderung“ – wie in unserem Fall – darin verortet.

Lassen wir im vereinfachten Überblick die traditionellen und aktuelleren Geschlechtergleichstellungsstrategien und -instrumente<sup>31</sup> – in unserem Kontext ungeachtet ihrer Ziele, Wirksamkeit, Reichweite, Nachhaltigkeit usw. – Revue passieren, um dann einzuschätzen, inwieweit sie an den Hochschulen Platz gegriffen haben:

a) *Chartas:*

Darunter können generelle Normierungen gefasst werden wie: solche der UNO, der Europäischen Union, in Deutschland der Verfassung, des Grundgesetzes, des Einigungsvertrags („Die Belange von Frauen und Behinderten werden besonders berücksichtigt.“), Regierungsprogramme, Parlamentsbeschlüsse. Im Kern handelt es sich dabei um Willenserklärungen – nicht selten relativ folgenlos und nicht individuell einklagbar (s. Richter 2002).

b) *Staatliche Ressortpolitiken:*

Sie sind implizit immer auch Geschlechterpolitik; z.B. in der Familienpolitik: Adressierung entsprechender Maßnahmen („Familienzeit“) an ein Elternteil, fakultativ (BRD) vs. obligatorisch („skandinavisches Modell“) an beide Elternteile.

<sup>31</sup> Gleichstellungspolitische Instrumentarien lassen sich nach verschiedenen Kriterien klassifizieren,

z.B. wie Stiegler (1998, 2000) nach ihren vier verschiedenen Säulen:

- die Normierung der Ziele (Gesetzgebung, Leitbilder, Programme)
- die Quotierung als Umkehrprozess des Ausschlusses
- das Gender-Mainstreaming-Prinzip als Verbesserung politischer Entscheidungen
- die autonomen Strukturen und die autonome Praxis der Frauen

(so auch in Gender Mainstreaming an Hochschulen 2003: 6)

oder wie Wetterer (2002) nach ihren drei historischen Phasen:

- Frauenpolitik & Frauenförderung
- Gleichstellungspolitik
- Gender Mainstreaming & Managing Diversity

oder wie Burkhardt (2003 b) nach zwei funktionalen Säulen

- Gender Mainstreaming
- Frauenförderung.

c) *Gender Mainstreaming:*

Dabei geht es um die geschlechterpolitische Strategie der EU, nach der alle Gesetze und Maßnahmen vor Inkraftsetzung auf ihre Wirkung auf die beiden Geschlechtergruppen zu überprüfen sind und daraufhin, ob sie geeignet sind, die Geschlechterverhältnisse positiv im Sinne ihrer Gleichstellung zu beeinflussen. Gender Mainstreaming nimmt so einen deutlichen Perspektivenwechsel vor von der Frauenpolitik/-förderung hin zu einer Geschlechtergleichstellungspolitik und zielt so auch auf den Abbau männlicher Benachteiligungen (z.B. Boys-Day, Übernahme von Familienaufgaben durch Männer, Rechte geschiedener Väter, Gesundheitsrisiken).

Da dies naturgemäß eine politische Top-down-Strategie (also von oben nach unten durchzusetzen) und eine Querschnittaufgabe über alle Ressorts darstellt, bedarf sie zum einen eines Gender-Trainings (der Information und der Sensibilisierung) der – ganz überwiegend männlichen, aber auch der weiblichen – Verantwortungsträger in Legislative, Exekutive, Politik, Arbeitsmarkt, Institutionen usw. zu den Geschlechterverhältnissen) zur Beförderung einer Gender-Kompetenz und zum anderen eines Controlling.

d) *Wissenschaftliche und Realisierungsgrundlagen für Gleichstellungspolitik:*

Hierunter sind u. a. zu subsumieren

- zum einen *Forschungen* zu den Geschlechterverhältnissen als theoretischer und empirischer Vorlauf für Geschlechterpolitik und Pilotprojekte zu Gender Mainstreaming;
- die *Dokumentation des Ist-Zustandes* bzw. der Ungleichheit der (qualitativen und quantitativen, horizontalen und vertikalen) Geschlechterpräsenz/-differenzen in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen und als Voraussetzung für entsprechende Argumentation und Veränderungen. Solche Bereiche sind beispielsweise: Demografie (Lebenserwartung, Renten), Ausbildungs-/Arbeitsmarkt (Lehrberufe / Studienwahl, Einkommen, Qualifikation, Teilzeitarbeit, un-/befristete / prekäre / „schwarze“ Arbeitsverhältnisse, Hierarchien in Wirtschaft, Hochschulen), (Langzeit-) Arbeitslosigkeit; Armut / staatliche Alimentierung, Politik (Parteien, Ehrenamt), Familienarbeit („Auszeiten“, familiäre Arbeitsteilung, Alleinerziehende), Vermögen, abweichendes Verhalten (Gewalt, Kriminalität, Dunkelziffern), Gesundheitswesen;
- last but not least die Information über und Sensibilisierung gegenüber Geschlechterfragen, wie etwa innerhalb der politischen Bildung, der Ungleichheitsdiskurse, der Hochschullehre und über Formen des o. a. Gender-Trainings für Gender-Kompetenz.

e) *Institutionalisierung:*

Das meint in erster Linie die (relativ dauerhafte) Verankerung von Ressorts oder Personen in Bund, Ländern, Kommunen, Organisationen und Betrieben mit Zuständigkeit für Geschlechtergleichstellung wie etwa Frauen-/Gleichstellungsreferate oder -beauftragte, Frauen-/Gleichstellungsbüros, darüber hinaus aber auch stabile Netzwerke wie etwa Frauenorganisationen der Parteien, Landesfrauenrat, von Berufsgruppen oder Organisationen, von GeschlechterforscherInnen.

f) *Planung und Steuerung:*

Unter Planung fallen etwa Frauenförderpläne und -richtlinien, Ziele-Maßnahme-Kataloge, Festschreibung im Leitbild, unter Steuerung etwa Budgetierung (Mitteluweisung) auf verschiedenen

Ebenen, Zielvereinbarungen, Auftragsvergaben aus öffentlichen Mitteln (z.B. „frauen- oder familienfreundlicher Betrieb“).

g) *Spezielle Maßnahmen mit dem Ziel der Geschlechtergleichstellung:*

- *Mentoring:* Das ist eine alte und für Frauen neu entdeckte Methode, in der im Beruf erfahrene und „gestandene“ Personen („MentorInnen“) interessierte Mädchen und junge Frauen („Mentees“) in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung durch Begleitung, Coaching und Netzwerkarbeit begleiten und unterstützen.
- *Monoedukation:* Darunter werden Frauen-(auch männer-)autonome Strukturen, Praxis, (Aus-)Bildung, Räume verstanden. Statt monoedukativ wird auch „geschlechtshomogen“, „monogeschlechtlich“, „geschlechtergetrennt/-separiert“ (in den USA „single sex colleges“) verwendet. Das Hauptziel besteht darin, in einem zeitlich begrenzten Rahmen außerhalb der Spannung der geschlechterhierarchischer Kommunikationsstrukturen und Fremd- und Selbst-Kompetenzzuschreibungen Kompetenzen zu vermitteln bzw. zu erwerben. KritikerInnen – vor allem VerfechterInnen der *Koedukation* (geschlechtergemeinsame Bildung und Erziehung) als das Non-plus-Ultra der Geschlechtergleichstellung – lehnen monoedukative Formen mit dem Argument der „Glashausbedingungen“ ab. Andererseits zeigen sich praktische Erfolge hinsichtlich Leistungs- und Kompetenzzuwächsen in solchen Strukturen wie z.B. in Computerkursen für Mädchen, in (offener) Mädchen- bzw. Jungenarbeit. Das Bundesbildungsministerium präferiert (zur Förderung von Frauen in technischen Zukunftsberufen) spezielle Kurse und Frauenstudiengänge, denn die „Trennung der Geschlechter erhöht derzeit ihre Chancen in Studium und Lehre wesentlich“.<sup>32</sup> Zu monoedukativen Angeboten könnten auch Organisationsformen wie Schnupperkurse, Girls-Day, Praktika und Tutorien für Mädchen und junge Frauen gerechnet werden, die vor allem geeignet sind, die nach wie vor geschlechtstypische Berufs- und Studienwahl aufzubrechen.
- *Quotenregelung:* Dies ist quasi ein Umkehrprozess des Ausschlusses<sup>33</sup> aus vertikalen und horizontalen Strukturen, indem bestimmte Quoten für Frauen festgelegt werden: wie etwa ihrer höheren Beteiligung an Führungspositionen in Politik, Parteien, gesellschaftlichen Organisationen, Wissenschaft, Verwaltungen, auf dem Arbeitsmarkt. Die Quotenregelung ist aber ganz mehrheitlich eher eine Absichtserklärung und bleibt bei Nichterfüllung folgenlos. Hier ist tendenziell auch einzuordnen die (nur verbale oder tatsächlich intendierte) Personalrekrutierungsabsicht im Sinne „Bei gleicher Eignung werden Frauen (und Behinderte!) bevorzugt.“
- *Frauensonderförderprogramme:* Dabei handelt es sich um ausschließlich an Mädchen bzw. Frauen gerichtete Maßnahmen (wie: „Erhöhung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Hochschulen in Sachsen-Anhalt“), deren Realisierung in „natürlichen“, d.h. in gemischtgeschlechtlichen Lern- oder Arbeitszusammenhängen verläuft.

<sup>32</sup> so der Staatssekretär des Ministeriums Uwe Thomas in Beruf und Weiterbildung 7/2002 vom 11.2.2002, S. 18

<sup>33</sup> Bisher handelt es sich dabei bemerkenswerterweise um den Ausschluss der Frauen, während die (durchaus nicht wünschenswerte) Unterrepräsentanz von Männern – z.B. über Segregation in Tätigkeitsbereichen wie Kindergarten, Altenpflege – davon (noch) ausgeblendet wird.

- *Sanktionen*: Hierunter sind alle Möglichkeiten zu fassen, positiv oder kritisch, mehr oder minder verbindlich auf Bemühungen um vs. Verstöße gegen Geschlechtergleichstellung zu reagieren. Dabei kann es sich um juristische, moralische oder ökonomische Reaktionen handeln – auf Antrag von InteressentInnen bzw. Benachteiligten oder in „Selbstkontrolle“ oder von außen: Gerichtsurteile, Filmselfkontrolle, öffentliche Reaktionen (über die Medien), Berufskodizes (z.B. Deutscher Werberat) bei Verstößen gegen den Gleichstellungsgrundsatz, positive Bewertungen (z.B. Genderpreis für JournalistInnen in Leipzig, Total-E-Quality-Science-Award).

Absichtlich wird hier das neuere *Managing Diversity* nicht unter die Gleichstellungsinstrumente aufgenommen, da es sich u.E. dabei um einen eher utilitaristischen Diskurs handelt, der die Gleichstellung der Geschlechter primär unter dem Aspekt eines betriebswirtschaftlichen oder gesamtgesellschaftlichen Kompetenzzuwachses bzw. der Optimierung der gesellschaftlichen Ressourcennutzung betrachtet. *Managing Diversity* geht bezüglich der Geschlechter von ihrer Differenz aus und ökonomisiert diese. (Auf den möglichen positiven Stellenwert von *Managing Diversity* für Gender Mainstreaming und für Gleichstellungspolitiken insgesamt kommen wir später in den Schlussfolgerungen zurück.)

Generell muss zudem nochmals explizit betont werden, dass es sich bei den oben aufgeführten Instrumenten für Geschlechtergerechtigkeit um verschiedene *Ebenen* handelt – in Sonderheit, dass *Gender Mainstreaming eine gesamtgesellschaftliche politische Strategie* darstellt (damit u.a. durch Langfristigkeit und Nachhaltigkeit charakterisiert und auf strukturelle Veränderungen der Geschlechterverhältnisse abzielend), *Frauenförderung einen politischen Auftrag* (in organisatorischen Einheiten, auf spezielle Problemlagen gerichtet, mit relativ kurzfristiger Umsetzbarkeit) (vgl. Burkhardt 2003 b). Spätestens an dieser Stelle muss betont werden – angesichts der immer noch (auch an Hochschulen; s. z.B. Kriszio 2001: 31) anzutreffenden Grundsatzdiskussionen „gesonderte Frauenprogramme versus Gender Mainstreaming“ und der nicht seltenen politischen Praxis, mit Gender Mainstreaming die Frauenförderung auszuhebeln bzw. für überholt zu erklären –, dass beide *zwei Säulen der Geschlechtergleichstellung* darstellen.

Zudem soll bereits hier darauf hingewiesen werden, dass – auf dem Hintergrund ohnehin unterschiedlicher (politischer, gesellschaftlicher, institutioneller, regionaler, individueller) Akzeptanz der verschiedenen traditionellen und aktuellen Geschlechtergleichstellungsstrategien und -instrumente – gerade Gender Mainstreaming vs. spezielle Frauenförderung sehr divergent akzeptiert werden: Gender Mainstreaming ist im Allgemeinen, an Hochschulen und bei den Adressatinnen einschlägiger Maßnahmen deutlich besser akzeptiert als Frauenförderung. (s. dazu unter 4.2.3.7)

Zum einen scheint Gender Mainstreaming – qua definitionem – gerechter zu sein als Frauenförderung (weil auf beide Geschlechter gerichtet) und damit auch nicht auf vermeintlichem Kollisionskurs mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz und dem Leistungsprinzip, zum anderen wird schon mit dem Begriff „Förderung“ ohnehin vielfach die Bedeutung „Nachhilfe“ (z.B. leistungsschwacher SchülerInnen) konnotiert. (Wir kommen später hinsichtlich ost-west-kultureller Unterschiede und bei den empirischen Ergebnissen darauf zurück.)

Wie nun sind Hochschulen an Wegen zur Geschlechtergerechtigkeit beteiligt? Als erstes und Wichtigstes fällt ins Auge, dass die Hochschulen aus dem aufgelisteten Instrumenten-Katalog von sich

aus nur in einem Bereich maßgeblich präsent sind – aber dies mit gesamtgesellschaftlichem Gewicht: in der *Frauen- und Geschlechterforschung und -lehre / Gender studies*.<sup>34</sup> Zu denken ist in diesem Kontext insbesondere auch an *institutionelle Verstärkungen* (wenn auch oft mit zweifelhafter Perspektive angesichts der Finanzierung), beispielsweise an Sonderforschungsbereiche, An-Zentren und -Institute für Frauen- und Geschlechterforschung<sup>35</sup> oder andere Strukturformen<sup>36</sup> an einzelnen Hochschulen, hochschulübergreifende Zentren (wie z.B. das Frauenkompetenzzentrum „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ der Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern) oder an einschlägige interdisziplinäre Ringvorlesungen an vielen Hochschulen.

Genderforschung und -lehre zogen weitere genderbezogene Organisationsformen nach sich, wie: im Hochschulbereich zunehmende Tagungen / Workshops und Konferenzbände, Ausstellungen wie etwa die „POLITEIA – Szenarien aus der deutschen Geschichte nach 1945 aus Frauensicht“ (mit wissenschaftlichen Begleit-Veranstaltungen, Kalender, Katalog usw.), G/I/S/A – Gender-Institut Sachsen-Anhalt<sup>37</sup> und last but not least solche Arbeitsformen wie die BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“.

Beide vorgenannte Organisationsformen – an einzelnen Hochschulen und darüber hinaus gehende – generierten ihrerseits inzwischen etablierte vernetzende Informationsmittel bzw. -reihen: beispielsweise Publikationsreihen wie etwa das Bulletin des Zentrums für interdisziplinäre Frauenforschung der Humboldt-Universität zu Berlin<sup>38</sup>, die Buchreihe „Frauenforscherinnen stellen sich vor“ (die die Frauen-Ringvorlesungen der Universität Leipzig regelmäßig publiziert), der jährliche „Gender-Report Sachsen-Anhalt“ (von G/I/S/A), Plattformen im Internet und Datenbanken zu Gender-Literatur, -Forschungsprojekten, -ForscherInnen, elektronische Newsletter und Rundbriefe.

Solche Spitzenplatzierung der Hochschulen an Frauen- und Geschlechterforschung und -lehre ist selbstverständlich ihrer Funktion und ihrem Selbstverständnis als maßgebliche Wissensproduzentinnen und -vermittlerinnen in unserer Gesellschaft zuzuschreiben. (Auf Reminiszenzen zu den bekannten Schwierigkeiten bei der Installierung und Verstärkung dieser Themen an Hochschulen kann hier verzichtet werden.)

Hinzuweisen ist zweitens auf intensive Bemühungen und punktuelle Erfolge, an den Hochschulen „*monoedukative*“ Modelle zu installieren, zum einen mit den Frauenstudiengängen, zum anderen mit dem Ziel von „Frauenuniversitäten“. Auf Akzeptanz bzw. Skepsis von Seiten des Arbeitsmarkts und der Adressantinnen, Erfolge, Bedingungen für ihren Erfolg kann in diesem Rahmen nicht eingegangen

<sup>34</sup> Diese werden bekanntlich ganz mehrheitlich von Frauen betrieben.

<sup>35</sup> z.B. das Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung der Humboldt-Universität zu Berlin, seit Juli 2003 Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien

<sup>36</sup> z. B.

- das CEWS (Center of Excellence Woman and Science – Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung) an der Universität Bonn, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung,
- das Kompetenzzentrum Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie an der Fachhochschule Bielefeld, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,
- die Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt an der Universität Magdeburg

<sup>37</sup> gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Ministeriums für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt

<sup>38</sup> Seit kurzem gesplittet in: Bulletin INFO und Bulletin TEXTE; siehe <http://www.gender.hu-berlin.de>.

werden.<sup>39</sup> Erwähnt werden sollen nur zwei offensichtlich übergreifende Ergebnisse, wenn diese monoedukativen Modelle erfolgreich sein sollen:

- zum einen der deutliche Perspektivenwechsel weg von weiblichen Defiziten oder Förderprogrammen für Frauen hin zu der „Chance, Frauen als gestaltendes Potential in die Hochschulreformprozesse einzubeziehen und damit Hochschulstrukturen und Hochschulkulturen partizipatorisch zu verändern“, weil „die vermeintlich speziellen Karriereprobleme von Frauen in der Wissenschaft und in einigen Studiengängen solche des ‚Systems‘ sind“ (Metz-Göckel/Schmalzhaf-Larsen/Belinszki 2000: 7);
- zum anderen bzw. damit korrespondierend die notwendige Verknüpfung monogeschlechtlicher Studiengänge und Hochschulen mit anderen Reformen, grundlegenden inhaltlichen / strukturellen Änderungen gegenwärtiger Curricula sowie Breitenförderung (Glöckner-Rist/Mischau 2000: 41), also mit der Überwindung traditioneller Disziplinengrenzen, der Mitvermittlung einer ganzen Reihe von anderen Qualifikationen „wie Präsentation, Moderation, Rhetorik, Gruppenleitung, Team, also wenn das Teil des Ausbildungskonzepts ist.“ (ebd.: 25)

Die anderen für Hochschulen zutreffenden gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Organisationsformen sind grundsätzlich – und nicht zufällig – *außeninduziert*, in ihren Wirkungen *quantitativ eng begrenzt* (betroffener Personenkreis) und für die sichtbare Veränderung der Hochschulstrukturen insgesamt bisher eher zweifelhaft. Das trifft zu:

- auf bestimmte „Frauensonderfördermaßnahmen“ (wie Mentoring<sup>40</sup>, Stipendien zu Erhöhung der Berufungsfähigkeit von Frauen, Zielvereinbarungen)<sup>41</sup>, die – und das liegt in der Natur der Sache – zum einen immer nur eine *sehr kleine und überschaubare Personen- bzw. Zielgruppe* haben (können), zum anderen evidentermaßen einen höchst ungewissen Ausgang der mit der Förderung intendierten Zielpositionen haben;
- auf beginnende (und vorerst leider gescheiterte<sup>42</sup>) Bemühungen um genderbezogene Budgetierung, die qua Finanzierungsmonopol durch den Staat initiiert ist;

<sup>39</sup> Siehe dazu insbesondere die Reflexionen bzw. Evaluationen der Internationalen Frauenuniversität ifu, vgl. Glöckner-Rist/Mischau 2000, Metz-Göckel 2002, Maiworm/Teichler 2002, Metz-Göckel/Schmalzhaf-Larsen/Belinszki 2000; zu Monoedukation in der Hochschulausbildung s. beispielsweise Prümmer 2000, Glöckner-Rist/Mischau 2000.

<sup>40</sup> Vgl. dazu beispielsweise Höppel 2000, MentorinnenNetzwerk 2000, Projektgruppe „Mentoring für Frauen in Europa“ 2000, Franzke 2003. Löther gibt einen Überblick über Mentoring-Programme für Frauen in Wissenschaft und Forschung in Löther 2003. Ein interessanter Evaluierungsbericht zu Mentoring-Projekten an den Hochschulen in Niedersachsen liegt vor mit Mentoringprojekte (2003). Hochschul-Mentoring-Programme für Frauen lassen sich in drei Kategorien unterscheiden: gerichtet auf die wissenschaftlichen Karrieren von Docs / Postdocs, auf die berufliche Entwicklung von Hochschulabsolventinnen und auf die Etablierung von Frauen in Wissenschaft / Technik.

<sup>41</sup> Zu dieser Gruppe ist auch zu rechnen das bemerkenswerte Förderprogramm „ELISA – Eliteförderprogramm Sachsen“ des Sächsischen Hochschulverbandes, gerichtet seit 2004 an (30) Studentinnen natur- und ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge zur Unterstützung ihres Berufseinstiegs nach der Hochschule. Bemerkenswert scheint es uns deshalb, *weil junge Frauen gerade in der Statuspassage von der Hochschule in den Arbeitsmarkt gegenüber ihren männlichen Mitbewerbern benachteiligt sind* (vgl. Schlegel 1999: 152-155) *und diese Statuspassage damit die Weichenstellung zu geschlechtstypisch ungleichen akademischen Berufsbiografien darstellt.*

<sup>42</sup> Zu denken ist hier vor allem an das Forschungsprojekt am Institut für Hochschulforschung „Leistungsorientierte Budgetierung von Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt nach dem Gender-Mainstreaming-Konzept“ (Forschungsleiterin: Anke Burkhardt)

- auf die institutionalisierten Stellen von Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten und Fakultäten, die – im Unterschied zu anderen Bereichen, z.B. Städten – im Nebenamt wahrgenommen werden (müssen); sie nehmen zwar häufig koordinierende, geschlechterstatistische und bilanzierende Aufgaben wahr, ihre Rechenschaftsberichte bleiben jedoch folgenlos im Falle nicht erreichter gleichstellungspolitischer Ziele;
- auf Frauenförderprogramme an Hochschulen, z.B. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, Erhöhung der Berufungsfähigkeit von Frauen in Professuren, die hochschulextern (Bund, Länder) initiiert und finanziert werden, von denen aber die Hochschulen personell (für Lehre, Forschung usw.) profitieren;
- auf Initiativen und Maßnahmen der Hochschulen, die auf das Aufbrechen einer geschlechtstypischen Studienwahl bei jungen Frauen<sup>43</sup> abzielen, z.B. Schnuppertage für Studienberechtigte an Hochschulen (wie z.B. FH Merseburg), Praktika und Tutorien<sup>44</sup>, aber auch im Leitbild der Hochschule verankerte entsprechende Zielstellungen<sup>45</sup>;
- auf die Quotenregelung (z.B. die bekannten staatlich vorgegebenen Zielsetzungen für den zu erreichenden Anteil von Frauen an den Professuren) mit den bekannten bisher sehr (und leider sicher auch künftig) bescheidenen Ergebnissen;
- auf die Einbeziehung des Gender-Themas in neuere Formen von Hochschul-Pakten wie Zielvereinbarungen.

Zu den eingesetzten gleichstellungspolitischen Instrumenten an einer konkreten Hochschule (Bielefeld) und Erfahrungen mit ihrer Reichweite sei hier beispielhaft auf die Darstellung von Baaken/Plöger (2002) hingewiesen.

Die meisten gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Organisationsformen an Hochschulen können demnach als Folgen von Außenanforderungen bzw. auch als gezielt genutzte Spielräume von Akteurinnen auf gesellschaftliche Imperative charakterisiert werden.

Metz-Göckel/Kamphans (2002: 67) unterscheiden in diesem Zusammenhang drei Phasen bzw. Akzentsetzungen in der Verbesserung der Situation deren an Hochschulen:

- Phase der rechtlichen Absicherung bzw. von Handlungsspielräumen für auf Frauen bezogene Interventionen;
- Phase der Maßnahmen zur positiven Diskriminierung von Frauen mit speziellen Programmen;
- aktuelle Phase des Gender Mainstreaming als Phase der „kulturellen Gegensteuerung“.

Für letztere finden sie in ihrer empirischen Untersuchung in Hochschulleitungen in Nordrhein-Westfalen zum Gender Mainstreaming, dass – neben kulturellen Resistenzen gegenüber der Geschlechtergleichstellung einschließlich kontrastiver Subtexte – nicht nur „offiziell“ an Hochschulen die normative Gleichheitsvorstellung implementiert ist, sondern (und dies ist als „atmosphärischer“ geschlechtergleichstellungspolitischer Faktor an Hochschulen über die o.a. Felder hinaus nicht zu un-

<sup>43</sup> Auch dies ist eine politische Anforderung „von außen“ angesichts der bekannten differenten Arbeitsmarkt-, Einkommens-, Aufstiegs- u.a. Chancen geschlechtstypischer Berufsfelder und deren Zukunftsrelevanz.

<sup>44</sup> vgl. Praktika + Tutorien 2003

<sup>45</sup> So legt beispielsweise die Hochschule Harz - Hochschule für angewandte Wissenschaften (FH) in ihren Prospekten und Internetseiten (<http://www.hs-harz.de/Inhalte/direktzugriff/leitbild.html>) unter der Überschrift „Leitbild der Hochschule“ expressis verbis fest: „Wir stehen ein für die Gleichberechtigung der Geschlechter...“.

terschätzen) es auch deutliche Gleichheitsdiskurse gibt, einen Zugewinn an informeller und offener Kommunikation, an neuen Kommunikationsmöglichkeiten und an hochschulinterner Akzeptanz.

Auch Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen bestätigen solche „atmosphärischen“ Veränderungen und Gleichstellungsdiskurse, betonen aber auch die mangelnde juristische Sanktionslage (vgl. dazu auch unter 1.h): „Andererseits sind die gesetzlichen Regelungen keine Gesetze, die mit Sanktionen behaftet sind. Vage und unbestimmte Rechtsbegriffe prägen die Gleichstellungsgesetzgebung, und darin sehe ich einen Aspekt der komplexen Ursachen für die ausbleibenden Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen an den Hochschulen. Denn das Vage lässt sich trefflich unterlaufen. Diese Einschätzung hat unter den Frauen, besonders unter den Praktikerinnen an den Hochschulen eine Debatte um die Perspektiven der Frauenpolitik bewirkt, die in meiner Wahrnehmung in zwei Richtungen weist. Die einen wollen sanktionsbehaftete Gesetze und ein stärkeres Engagement des Staates bei der Durchsetzung gleichstellungspolitischer Ziele, andere rufen nach neuen Strategien in der Frauenförderpolitik und setzen voll und ganz auf das Konzept des Gender Mainstreaming. Das eine muss das andere nicht ausschließen, und nach meiner Überzeugung sollten wir hier auf beiden Flanken politischen Druck machen.“ (Stein 2002: 99)

Last but no least: Konsequenterweise – wenn sich Gender Mainstreaming auf das relative Verhältnis der Geschlechter zueinander bezieht – muss es sich nicht *nur auf Frauen beziehen in Hochschulbereichen, wo sie unterrepräsentiert sind (horizontal und vertikal), sondern auch auf Männer, wo sie bislang nur marginal vertreten sind* (z.B. in einigen Geisteswissenschaften).

Resümierend: Die in unserem Kontext wissenschaftlich begleiteten Frauenförderprogramme an Hochschulen sind demnach einzuordnen

- nach Metz-Göckel/Kamphans in die 2. Phase zur Verbesserung der Situation von Frauen an Hochschulen (*positive Diskriminierung mit speziellen Programmen*),
- nach unserem oben vorgenommenen schematischen Überblick über traditionelle und aktuellere Geschlechtergleichstellungsstrategien und -instrumente in die *Frauensonderförderprogramme (ausschließlich an Frauen / Mädchen gerichtete Maßnahmen, deren Realisierung in gemischgeschlechtlichen Lern- oder Arbeitszusammenhängen verlaufen)* und
- in der anschließenden Bewertung für Hochschulen in spezifische Frauenprogramme, die zum einen *hochschulextern (Bund, Länder) initiiert und finanziert* werden, zum anderen immer nur eine *sehr kleine und überschaubare Personen- bzw. Zielgruppe* haben (können) und nicht zuletzt evidentenmaßen einen *höchst ungewissen Ausgang der mit der Förderung intendierten Zielpositionen* haben (in unserem Fall z.B.: Berufung zur Fachhochschulprofessorin). Nichtsdestotrotz sind solche spezifischen Frauensonderprogramme an Hochschulen geeignet, dazu beizutragen, die critical mass der Frauen in höheren Hochschulpositionen zu überwinden, so die mangelnde Integration von Frauen in informelle Netzwerke und die daraus folgenden Machtpositionen<sup>46</sup> aufzubrechen.

Damit sind – sozusagen deduktiv – zunächst die Initiatoren, die Potenzen, aber auch insbesondere die Grenzen der von uns begleiteten Programme umrissen.

---

<sup>46</sup> so die Ergebnisse der europäischen Studie (7 Länder) im Rahmen des Forschungsverbands „Women in European Universities“, an der für Deutschland die Westfälische Wilhelms-Universität Münster beteiligt war

### 3. Deutsch-deutsche Studentinnen und Akademikerinnen: (noch) unterschiedliche Sozialisation, Normalbiografien, Familienmodelle

Dem Sachverhalt ost-west-kultureller Unterschiede und eventueller daraus folgender Effekte für die Art / Motivationen der Bewerbungen und Bewertungen der beiden (und anderer) Förderprogramme seitens der Stipendiatinnen sind wir erst im Laufe der Untersuchung (in der Phase der Interviews) auf die Spur gekommen, weil die sich bewerbenden und bewilligten Stipendiatinnen – für uns zunächst überraschend – durchaus nicht durchgängig aus dem Land Sachsen-Anhalt kamen (an deren Hochschulen sie laut Ausschreibung angebunden sein sollten), sondern etwa je zur Hälfte aus den neuen und aus den alten Bundesländern und sich – nicht überraschend – in biografischen Werdegängen und in bestimmten Einstellungsmustern signifikant unterschieden.

Hier sollen nur kurz die Hintergründe umrissen werden, auf die später bei der Darstellung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse zurückgegriffen werden kann.

Frauen (und Männer) – insbesondere die im Alter unserer Stipendiatinnen und mit ihrem Bildungsniveau – haben je nach Herkunft einen klar unterscheidbaren Erfahrungshorizont (aus je einschlägigem/r gesellschaftlichem/r Klima / Kultur, aus familiärer Sozialisation, insbesondere der mütterlichen Normalbiografie usw.) zu den Geschlechterverhältnissen / zur eigenen Geschlechtszugehörigkeit / zu familiären Lebensformen und zur Genese / zu den Intentionen und zur Berechtigung von Geschlechterpolitiken. Da die beiden Programme erklärtermaßen auf die Förderung der Frauen an Hochschulen in Sachsen-Anhalt abzielten, haben wir zunächst den kulturellen Hintergrund ostdeutscher Frauen und ihres Umfelds in den Blick zu nehmen, deren Folgen für die Gegenwart zu umreißen und speziell die (ostdeutschen) Akademikerinnen in veränderten gesellschaftlichen Strukturen zu betrachten.

Insgesamt kann bei den in der DDR / von DDR-Müttern sozialisierten Frauen im Vergleich zu den westdeutschen von einem Gleichstellungsvorsprung in den Geschlechterverhältnissen (nachwirkend teilweise bis heute) ausgegangen werden – mit wenigen Einschränkungen, auf die wir anschließend zurückkommen. Das bezieht sich zunächst und insbesondere auf die ganz überwiegenden Lebenszusammenhänge in der Normalbiografie von Mädchen und Frauen (vor allem in den 1970er und 1980er Jahre), die zu insgesamt unhierarchischeren Geschlechterverhältnissen führten.

#### 3.1 Zur Normalbiografie der Mädchen und Frauen in der DDR

Typisch für den Lebenszusammenhang der DDR-Frauen seit Anfang der 1970er Jahre waren ganz mehrheitlich folgende Lebensumstände<sup>47</sup>:

---

<sup>47</sup> Selbstverständlich stellen die folgenden Aussagen über *die* DDR-Frauen eine hohe Verallgemeinerung dar, weil sich ihre Lebenslagen, biografischen Muster, Wertorientierungen beispielsweise nach Alter, Bildungsstand, Stadt-Land usw. unterschieden haben.

- a) In Schul-/Berufs- und Hochschulausbildung nivellierten sich deutlich traditionelle Geschlechtsunterschiede (z.B. nach Berufsspektrum, Geschlechteranteilen im Hochschulzugang). Mädchen / junge Frauen schlossen diese Ausbildungen in „regulären“ Zeiten ab und hatten dabei und in ihrer späteren Berufsbiografie direkte Übergänge (Statuspassagen) – einschließlich von Ausbildung / Studium in den Arbeitsmarkt und nach der Geburt von Kindern. Solche Kontinuität bedurfte nur eines Minimums an regionaler Mobilität.
- b) Ihre Erwerbsarbeit übten sie in qualifizierten (erlernten, studierten) Berufen aus mit vergleichsweise breiterem Berufsspektrum (einschließlich geschlechterparitätem Hochschulzugang seit den 1970er Jahren).
- c) Sie standen über die Lebensspanne in kontinuierlicher Berufsarbeit – ganz mehrheitlich in Vollzeit und in ganz überwiegend unbefristeten Arbeitsrechtsverhältnissen mit sehr langen Betriebs- / Kombinat-/ Institutszugehörigkeiten und in aller Regel mit beruflichem Aufstieg innerhalb dieser.
- d) Frauen verfügten über gesellschaftliche Rahmenbedingungen einer synchronen Vereinbarung von Beruf und Familie / Kindern. Dies schloss „Selbstverständlichkeiten“ im Arbeitsumfeld und im gesellschaftlichen Klima für „Vereinbarung“ und berufliches Fortkommen ein.<sup>48</sup>
- e) Damit verfügten DDR-Frauen in ihrem gesamten Lebenslauf über ökonomische Selbstständigkeit (einschließlich steuer- und familienrechtlicher Flankierung), die relativ früh im Jugendalter erreicht wurde.
- f) Typisch waren eine vergleichsweise frühe Eheschließung und Geburt des ersten Kindes (22./23. Lebensjahr; Mehrzahl aller Geburten zwischen dem 20 und 25. Lebensjahr<sup>49</sup>; eine eher spektakuläre Ausnahme war das Modell der Spätgebärenden über 30 Jahre), ohne Familienpause (das meint: reduziert auf die gesetzliche Freistellung).
- g) Die Frau hatte die Möglichkeit des ausschließlich selbstbestimmten Schwangerschaftsabbruchs.
- h) In den Familien / Lebensgemeinschaften wurden eine tendenziell gleichberechtigte Partnerschaft und häusliche Arbeitsteilung praktiziert (einschließlich hoher Akzeptanz weiblicher Erwerbsarbeit durch den Partner).
- i) Frauen wie Männer akzeptierten und nutzten in hohem Maße außerhäusliche Kinderbetreuung; in den 1970er / 1980er Jahren gab es eine bedarfsgerechte Anzahl an staatlichen / betrieblichen Kindereinrichtungen und an Schulhorten mit Mittagsversorgung.
- j) Schon seit den Anfangsjahren der DDR leiteten die Frauen ihr Selbstverständnis und -bewusstsein von sich selbst und von ihren eigenen Leistungen ab, nicht mehr vom beruflichen oder gesellschaftlichen Status der Ehemänner (einschließlich weitgehender Nivellierung geschlechtstypischer Leistungsattribution.)<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> wie etwa: Abstimmung der Arbeitszeit auf Öffnungszeit der Kindereinrichtungen, alle Formen der Weiterbildung/Qualifizierung (neben/in Erwerbsarbeit, für allein Erziehende)

<sup>49</sup> vgl. ausführlicher dazu Gunnar Winkler (Hg.): Frauenreport '90, Berlin 1991, Kapitel 1.2

<sup>50</sup> vgl. Schlegel 1986, 1987

- k) Die Ehe war – im Unterschied zu heute – eine dezidiert unökonomische Institution (auf dem Hintergrund ohnehin „flacher“ Vermögensverhältnisse, zum Beispiel gab es kaum Wohneigentum oder Familienunternehmen); Ehegattenunterhalt oder gegenseitige Rentenansprüche bei Scheidung, Status der Getrenntlebenden waren „Fremdwörter“.
- l) Die kulturellen Muster der Hausfrau und der Hausfrauenehe wurden in der DDR nicht mehr gelebt, galten als historisch überholt und waren auch eher verpönt.
- m) Frauen zeigten – angesichts der Fokussierung der Ehe auf die Beziehungsqualität und ihrer mangelnden finanziellen Bedeutung – eine relativ hohe Scheidungsneigung, zumal Scheidung (mit familienrechtlicher Flankierung) leicht realisierbar war und (selbst mit Kindern) nicht an den Rand der Gesellschaft führte.
- n) Es gab einen vergleichsweise hohen Anteil allein erziehender (geschiedener, unverheirateter) Mütter. Sehr hohe gesellschaftliche Akzeptanz fand nicht nur, dass Mütter im allgemeinen voll erwerbstätig waren, sondern auch die Lebensform der allein erziehenden (erwerbstätigen) Frau mit Kind(ern) – unabhängig von ihrem juristischen Familienstand (ledig, geschieden, Lebensgemeinschaft).

Insgesamt: Das ganz überwiegend gelebte Lebensmuster der DDR-Frauen war charakterisiert von einer „ökonomischen und reproduktiven Autonomie“<sup>51</sup> – womit verschiedene selbstständigkeitszentrierte Pattern gemeint sind wie ökonomische Unabhängigkeit über die Lebensspanne oder (auch vom Mann unabhängige) selbstbestimmte Entscheidung für ein Kind.

Demgegenüber sollen als *Einschränkungen* in der Gleichstellung der Geschlechter – wieder mehrheitlich im Vergleich zu westdeutschen Frauen – folgende genannt werden:

- (1) Die vorgenannten Gleichstellungsfortschritte waren von den Frauen nicht selbst erstritten, weil – wie auch andere Politikfelder – vom Staat DDR *auf paternalistische Weise* realisiert, d.h. von oben nach unten: Frauen waren im Kern *Objekt* von Politik, als Subjekte / Akteurinnen bezüglich politischer Strategien, Maßnahmen und Entscheidungen im Wesentlichen ausgeschlossen. Das stellt einerseits historisch bedeutsame Fortschritte (wie z.B. das Gesetz über den selbstbestimmten Schwangerschaftsabbruch) keineswegs in Frage, konnte andererseits aber – da sie nicht selbst erkämpft waren – nicht folgenlos bleiben für die Art deren Nutzung und später (nach der deutschen Vereinigung) für (weitgehend ausbleibende) effektive Aktionen zu deren Verteidigung sowie teilweise bis heute für die (kollektive) Artikulierung und politische Durchsetzung weiblicher Interessen.
- (2) Es gab in der DDR *keinen öffentlichen gesellschaftlichen Diskurs über die Geschlechterverhältnisse* – bedingt nicht nur durch die totalitären DDR-Verhältnisse einschließlich einer fehlenden politischen Kultur, sondern auch getragen von einer verbreiteten Würdigung der Anstrengungen und Leistungen sowohl des Staates zur Förderung der weiblichen Erwerbsarbeit und zur struktu-

<sup>51</sup> vgl. dazu ausführlicher Helfferich 2001

rellen Entlastung der Familien (wie Kindereinrichtungen, Schulspeisung) als auch – staatlich verordnet – der Betriebe (wie Kinderferienlager).<sup>52</sup>

Insbesondere letzteres hat – im Kontext des weitgehenden Fehlens *evidenter* Frauendiskriminierung (wie Pornographie, Gewalt gegen Frauen, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz) – dazu geführt, dass die DDR-Frauen selbst *subtile Diskriminierungsmechanismen qua Geschlecht nicht oder kaum wahrgenommen* und thematisiert haben, schlicht dafür nicht sensibilisiert waren. (vgl. Bütow 1994: 108) Nur auf diesem Hintergrund ist nachvollziehbar, wieso DDR-Frauen – nachdem die verkürzte Gleichstellungsstrategie des Staates erreicht und Mitte der 70er Jahre offiziell die Gleichberechtigung der Frau gesellschaftlich gelöst war<sup>53</sup> – die von nun an deklaratorische Verweisung / Reduzierung (durchaus struktureller) weiblicher Konflikte in der Alltagsbewältigung auf die individuelle Ebene<sup>54</sup> mehrheitlich internalisiert haben. (vgl. Schlegel 1993: 14)

Was die noch vorherrschende ost-west-unterschiedliche Wahrnehmung und Bewertung eigener Benachteiligung betrifft, so belegen Studien allerdings auch für westdeutsche Akademikerinnen (bezogen auf die Hochschule), dass diese ihre Diskriminierung kaum wahrnehmen. Schon Genen (1994) findet dies in ihrer einschlägigen Untersuchung damals in der BRD und sieht dafür folgende vier Gründe:

1. Die semantische Reichweite des Begriffs Diskriminierung wird von den Akademikerinnen eng gefasst, so dass sie ihre eigenen Erfahrungen darin nicht verorten können.
2. Das Zusammenfallen von hierarchischen und geschlechtsspezifischem Strukturmuster in Hochschulen / wissenschaftlichen Organisationen erschwert es, zwischen „frauendiskriminierenden Phänomenen“ und hierarchischen Momenten klar zu unterscheiden.
3. Die Verleugnung von Diskriminierung ist ein Effekt der „Identifikation mit den vorgetragenen Werten der Bezugsgruppe, die die Definitionsmacht innehat“ (ebd.: 19).
4. Diskriminierungen sind für die Diskriminierten selbst beschämend. In aller Regel sind sie es, die den Nachweis erbringen müssen, ungerechtfertigterweise benachteiligt worden zu sein.

Demnach ist gerade bei Akademikerinnen an Hochschulen nicht die einfache Diskriminierungsthese anzusetzen, sondern der Zusammenhang zwischen widersprüchlichen und komplex verwo-

<sup>52</sup> Wir trennen hier Leistungen bezüglich weiblicher Erwerbsarbeit und familiärer Entlastung bewusst (wiewohl letzteres in der DDR immer auch unter Frauenförderung subsumiert und propagandistisch verwertet wurde; vgl. z. B. *Leben in sozialer Sicherheit* 1978: 32f), weil Kinderbetreuung u. a. immer Leistungen angesichts der Erwerbsarbeit *beider* Elternteile darstellt und insofern – auch heute – nicht als Kosten *weiblicher* Erwerbsarbeit dargestellt werden dürfen.

<sup>53</sup> „Und wir können deshalb auch ohne Einschränkungen sagen, dass in der Deutschen Demokratischen Republik die Gleichberechtigung der Frau verwirklicht ist.“ (Lange 1974: 6) 1974 enthalten Ausführungen über soziale Unterschiede (DDR 1974: 21f) nicht die Kategorie Geschlecht, lediglich Arbeiterklasse/Genossenschaftsbauern/Intelligenz, Stadt/Land, Einkommen, körperliche/geistige Arbeit u. a. (Erst in den 80er Jahren werden – nicht zuletzt unter dem Druck empirischer Forschungsergebnisse – Geschlechtsunterschiede in den Lebenslagen auch als soziale Unterschiede benannt; vgl. *Bedürfnisse* 1981: 9, Schlegel 1982: 59f, Bertram 1987: 5.)

<sup>54</sup> Verwiesen werden muss in diesem Zusammenhang auch darauf, dass die Defizite in Versorgungsfragen (Konsumgüter, Dienstleistungen usw.) von der DDR-Bevölkerung durchaus nicht geschlechtsneutral befriedet wurden. Wenn auch die Männer selbst Hand anlegten an Autos, Datschenbau und Wohnungsrenovierung: Es waren die Frauen, die sich täglich in die Warteschlangen einreihen, Reißverschlüsse einnähen, Konfitüre kochten oder Obst und Gemüse einmachten.

benen objektiven Strukturen mit subjektiven Verarbeitungsweisen. Nichtsdestotrotz scheint die individuell relativierende Sicht doch sehr problematisch.

Darüber hinaus werden solche subjektiven Deutungsmuster offenbar (wie schon unter 1 g) erwähnt) als gewählte Erklärungsursachen sozial unterstützt, wenn nicht gar gefordert und mit unterstelltem Konsens versehen“. (Nollmann: 167)

Auch Krimmer/Stallmann/Behr/Zimmer (1994) kommen in ihrer neueren Untersuchung unter ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland – obwohl Professorinnen die Gleichstellungssituation wesentlich differenzierter wahrnehmen als ihre männlichen Kollegen und unterschieden werden muss zwischen der (durchweg positiven) Wahrnehmung ihrer Akzeptanz im eigenen Fachbereich und der (sehr kritischen) im allgemeinen Forschungsbetrieb und in Spitzenpositionen (ebd.: 20) – zu dem Ergebnis, „dass sich Ausschlussmechanismen sowie offene und subtile Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen ... mit hoher Evidenz nachweisen lassen, die betroffenen Wissenschaftlerinnen jedoch häufig angeben, hiervon entweder persönlich nicht tangiert zu sein oder bestehende Schwierigkeiten durch individuelle Anpassungsprozesse und effektivere Organisation der eigenen Lebenssituation überwinden zu können. Insofern werden strukturelle Hindernisse und kontextuell bedingte Schwierigkeiten von den Wissenschaftlerinnen in individuell zu lösende bzw. zu überwindende Problemlagen umgedeutet. *Diese individuelle Bewältigungsstrategie struktureller Problemlagen wirkt im Ergebnis, wenn auch von Seiten der Wissenschaftlerinnen so nicht beabsichtigt, in hohem Maße status-quo-stabilisierend.*“ (ebd.: 4f. Hervorhebung U.S.)

Zu einschlägigen Ergebnissen unserer Fragebogen-Erhebung unter den Stipendiatinnen und unter Studentinnen vgl. später im Abschnitt 4.2.3.7.

- (3) Die DDR-Frauen- und -Familienpolitik war im Kern auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Kindern durch *die Frau* gerichtet.<sup>55</sup> Dafür typische Maßnahmen waren beispielsweise der „Haushaltstag“ (1 freigestellter Arbeitstag pro Monat), zum Zeitpunkt seiner Einführung das „Babyjahr“ (1 Jahr bezahlte Freistellung nach der Geburt eines Kindes) und die gesetzlich reduzierte Wochenarbeitszeit bei voller Erwerbsarbeit für Frauen mit zwei und mehr kleinen Kindern. Solche Regelungen – auf dem Hintergrund eines ohnehin patriarchalischen Gleichberechtigungsverständnisses („Anhebung“ weiblicher auf männliche Lebenszusammenhänge) – ließ folgerichtig das traditionelle Männerleitbild weitgehend unangetastet: die *männliche Rolle* war keinerlei Erschütterungen ausgesetzt. Nichtsdestotrotz haben sich auch männliche Einstellungen und Verhaltensweisen sukzessive und deutlich modifiziert, jedoch primär als *Reaktion* auf den veränderten weiblichen Lebenszusammenhang (d.h. die gleichzeitige Verwirklichung in und Selbstdefinition nach dem eigenen Beruf sowie der Kinderwünsche und Partnerschaft) und zudem als – individuell mehr oder weniger hohe – Akzeptanz einer öffentlichen / gesellschaftlichen Norm.<sup>56</sup> Nur solche mehrheitlich reaktive Generierung von Veränderungen in den Verhaltensmustern der DDR-Männer bezüglich der gesellschaftlichen Stellung der Frau und des Geschlechterverhältnis-

<sup>55</sup> Dafür typische Maßnahmen waren beispielsweise der „Haushaltstag“ (1 freigestellter Arbeitstag pro Monat) und (anfangs), das „Babyjahr“ (1 Jahr bezahlte Freistellung nach der Geburt eines Kindes) an die Adresse der Frauen.

<sup>56</sup> Selbst die Minderheit von Männern mit eher patriarchalischen Verhaltensmustern (auch solche in hohen Leitungsfunktionen, mit Hausfrau „im Rücken“) wagten sich – angesichts des entsprechenden ideologischen Drucks – in der Öffentlichkeit nicht, solche zu äußern.

ses erklärt auch<sup>57</sup>, dass offensichtlich DDR-Frauen solche Pattern in viel höherem und konsequenterem Maße internalisiert haben als Männer – was nicht folgenlos bleiben kann für den einschlägigen kulturellen Wandel in Ostdeutschland nach der deutschen Vereinigung.

- (4) *Teilzeitarbeit* war für DDR-Frauen ganz mehrheitlich keine Form der Vereinbarung von Beruf und Familie / Kindern. Die Vollerwerbsarbeit ist bis heute (über ökonomische Zwänge hinaus) das überwiegend intendierte Modell für ostdeutsche Frauen. (Auf einschlägige Effekte in unserer Untersuchung kommen wir später zurück.) Wenn sie heute häufiger in Teilzeit beschäftigt sind, tun sie das ganz überwiegend *unfreiwillig*, d.h., wenn sie keine Vollzeitstelle bekommen oder wenn sie vom (öffentlichen, privaten) Arbeitgeber – im Rahmen von Einsparzwängen als Alternative zu Entlassungen über Vertragsänderungen – von Vollzeit zu Teilzeit veranlasst werden. (vgl. Schlegel 1999: 21, 42 ff.)

Auf diesem Hintergrund wird ein (bis heute) evidenter kultureller Ost-West-Unterschied im weiblichen Selbstverständnis erklärbar, der sich verkürzt wie folgt beschreiben lässt: Die westdeutschen Frauen verfügten – in der Folge eines gesellschaftlichen Diskurses und feministischer Bewegungen – über eine mentale Sensibilisierung und Wahrnehmung der Geschlechterverhältnisse und eigener struktureller Benachteiligung<sup>58</sup>, über ein ausgeprägtes *emanzipatorisches Bewusstsein*<sup>59</sup>; die DDR-Frauen *hielten sich für gleichberechtigt* – angesichts ihrer („von oben beschlossenen“ und realisierten) den Männern gleichen Allgemein-/Berufs-/akademischer Bildung, gelebter kontinuierlicher Erwerbsbiografie (einschließlich ihrer Vereinbarkeit mit Mutterschaft / Familie) und weitgehender ökonomischer Unabhängigkeit vom Mann, waren mehrheitlich sehr lange blind und stumm gegenüber struktureller Benachteiligung.<sup>60</sup> Wenn sich dies so zum Zeitpunkt der deutsch-deutschen Vereinigung darstellt, darf nicht übersehen werden, dass darüber hinaus beide Sachverhalte historisch mindestens um eine Generation versetzt generiert wurden: Der doppelte Lebensentwurf der DDR-Mädchen und -Frauen und *seine Realisierung* gelten bereits für die Geburtsjahrgänge der 1. Hälfte der 40er Jahre, eine emanzipatorische Sozialisation und neue weibliche Lebensentwürfe in der BRD ab Ende der 60er (vgl. dazu Bertram 1990).

In unserer Untersuchung schlagen sich die unterschiedlichen Ost-West-Erfahrungshorizonte interessanterweise auch darin nieder, dass die Stipendiatinnen für sich selbst, aber auch das soziale Umfeld und die Hochschule als Organisation stringente versus „gebrochene“, über Umwege erfolgte oder hinsichtlich „Vereinbarung“ kompromissbereite weibliche Bildungs-, Berufs- und Lebensläufe in noch unterschiedlichem Maße – sowohl retrospektiv als auch für den künftigen Lebensentwurf – akzeptieren und präferieren.

---

<sup>57</sup> Dies geht selbstverständlich über den Sachverhalt hinaus, dass Geschlechterverhältnisse bekanntlich hierarchische und Machtverhältnisse darstellen, bei deren Aufbruch in Richtung Gleichstellung männliche Widerstände einerseits zu erwarten sind wie andererseits verstärkende Impulse bei einem Rollback zu traditionellen Geschlechterverhältnissen.

<sup>58</sup> die de jure länger und in stärkerem Maße als in der DDR gegeben war: Erinnert sei beispielhaft daran, wie lange in der BRD die Erwerbstätigkeit der Frau der ausdrücklichen Zustimmung des Ehemannes bedurfte.

<sup>59</sup> wie es sich u. a. auch in der Alltagssprache äußert(e): bewusste Verwendung weiblicher Sprachformen (Professorin, Ministerin)

<sup>60</sup> woraus sich u.a. eine überwiegende Distanz ostdeutscher Frauen ergibt, „frauengefördert“ zu werden; wir kommen bei den Untersuchungsergebnissen darauf zurück

Last but not least soll hinsichtlich ost-west-kultureller Unterschiede mit Relevanz für die Geschlechterverhältnisse beispielhaft hingewiesen werden auf noch bestehende strukturelle und systemische:

- die zwar seit der deutsch-deutschen Vereinigung reduzierten, aber noch immer besseren infrastrukturellen Bedingungen zur Kinderbetreuung in den neuen Bundesländern<sup>61</sup>;
- auf insgesamt und nach Geschlecht deutlich unterschiedliche Einkommens- und Vermögensverhältnisse<sup>62</sup> sowie Renten-<sup>63</sup> und (nach Scheidung) Unterhaltsansprüche; die höheren Ansprüche der ostdeutschen Frauen aus der gesetzlichen Rente aufgrund deutlich höherer Anzahl von Berufsjahren werden durch die z. Zt. geltenden Rentenpunktwerte (West: 26,16 € – Ost: 22,97 €) wieder gemindert.

### 3.2 Deutsch-deutsche Akademikerinnen

Aus den Koordinaten der umrissenen weiblichen Normalbiografien (und ihren Unterschieden zu den westdeutschen) folgen weitere (und zwar gravierende) ost-west-kulturelle Unterschiede bezüglich der uns hier interessierenden Akademikerinnen – ihrer Lebensentwürfe / Normalbiografien. Sie erweisen sich mittlerweile insofern als besonders gravierend,

- als der Anteil der Frauen an den Studierendenzahlen insgesamt (und damit an den AkademikerInnen) in der DDR historisch deutlich schneller gestiegen ist und früher die 50-Prozent-Grenze überschritten hat;
- als sich ihre Normalbiografien vor 1990 wesentlich deutlicher unterschieden haben als die der Frauen insgesamt (besonders hinsichtlich der intendierten und realisierten Vereinbarung von beruflicher Laufbahn und Familie / Kindern);
- als die ostdeutschen Akademikerinnen nunmehr – entgegen den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen – zwar offenbar bisher (noch und krampfhaft) an dieser „Doppelorientierung“ und vor allem deren Realisierung festhalten (vgl. Wirth/Dümmler 2004: 1), aber für die Zukunft zu befürchten ist, dass sie bei zunehmenden „Unvereinbarkeiten“ in besonders drastischer Weise vor einer „Schere“ stehen werden zwischen Ideal- und Realkonzepten ihrer Lebens-

<sup>61</sup> Kinderbetreuungseinrichtungen sind selbstverständlich – wiewohl angesichts der ihrer Kosten häufig so apokalyptisch – keine Form der Frauenförderung, sondern klar ein Erfordernis der Erwerbstätigkeit *beider* Geschlechter, wie in den EU-Normen festgeschrieben. Optimistisch für die Zukunft in Gesamtdeutschland stimmt gegenwärtig, dass die Bundesregierung – trotz aller finanzieller Engpässe – am 20.10.2004 die Bedenken des Bundesrates gegen das Gesetz der Kleinkinderbetreuung (bis 2010 ausreichendes Betreuungsangebot auch für die unter Dreijährigen) als unbegründet zurückgewiesen hat, das nach dem Ausbau der Ganztagschulen zu den wichtigsten Reformvorhaben der Regierung gehört. Bekanntlich gilt bundesweit ein Rechtsanspruch auf einen Kindertagesstättenplatz für Kinder von 3 bis 6 Jahren; nur in Ostdeutschland gibt es – nach Ländern differenzierte – Regelungen, die über diesen Rechtsanspruch hinausgehen und auch (in Sachsen-Anhalt) einen ersten Volksentscheid dazu.

<sup>62</sup> vgl. Friedrich (2004)

<sup>63</sup> Ganz abgesehen davon, dass sich gegenwärtig die *Art der Rentensicherungen* in Ost und West stark unterscheiden (Ost fast ausschließlich gesetzliche Rente, keine Betriebsrente, Zusatzversicherung öffentlicher Dienst, Pensionen), werden nach neueren Berechnungen erst in 87 Jahren gleiche Renten erreicht werden. (vgl. LVZ 21.10.2004)

entwürfe und im Konfliktfall Familiengründung und Realisierung von Kinderwünschen zurückstellen werden zur Durchsetzung ihrer beruflichen Optionen;

- als solche mögliche Entwicklung (wie sie in den alten Bundesländern schon lange Tradition hat) unter verschiedenen Aspekten gesellschaftlich keineswegs wünschenswert sein kann (wir kommen darauf zurück).

Zunächst ist festzuhalten, dass in der DDR – auf dem Hintergrund einer insgesamt rascheren Bildungsangleichung der Geschlechter – auch viel früher als in der BRD der Anteil junger Frauen an den Studierenden stieg und seitdem den der jungen Männer übersteigt, (nicht nur) insofern der Anteil der (erwerbstätigen) Akademikerinnen an den AkademikerInnen gesamt höher lag.

Studierendenzahlen in ihrem Geschlechterverhältnis sind nach verschiedenen Kriterien zu definieren: z.B. nach Neuzulassungen vs. Studierende gesamt, nach Hochschultyp, nach Direkt-/Fern-/ForschungsstudentInnen. Nichtsdestotrotz sollen hier einige wichtige Eckdaten genannt werden – im Wesentlichen bezogen auf DirektstudentInnen / StudienanfängerInnen an Universitäten (in der DDR gab es keine Fachhochschulen).

Erstmals im Jahr 1972 wurden in der DDR mehr junge Frauen als Männer zum Direktstudium an Hochschulen neu zugelassen: Von 28.099 Neuzulassungen waren 16.497 weiblich. (Statist. Jahrbuch der DDR 1981: 297, Tab. 19) Im gleichen Jahr wurde die 50-Prozent-Marke unter den Studierenden im Hochschulstudium erreicht bzw. überschritten (ebd.: Tab. 20):

- 1971: 110.694 DirektstudentInnen insgesamt, 50.407 weiblich
- 1972: 113.665 DirektstudentInnen insgesamt, 56.505 weiblich

In der Gesamt-Bundesrepublik wurden erstmals im Jahr 2002 mit 50,6 Prozent mehr Frauen als Männer an Hochschulen immatrikuliert; an den Universitäten unter ihnen gab es bereits im Wintersemester 1995/96 mehr Studienanfängerinnen als Studienanfänger. (Lewin u.a. 1996) Im Jahre 2002 lag der Frauenanteil unter den Studierenden an Hochschulen insgesamt bei 47,4 Prozent; die Zahl der weiblichen Studierenden an den Universitäten (also ohne Fachhochschulen) unter ihnen überstieg die der männlichen erstmals 2002: 719.084 Frauen – 703.604 Männer. (Grund- und Strukturdaten 2003/2004. Bundesministerium für Bildung und Forschung)

Mit Blick auf die heutigen Akademikerinnen ist darüber hinaus festzuhalten, dass das Durchschnittsalter der DDR-Absolventinnen zwei Jahre niedriger war als in der alten Bundesrepublik (vor allem infolge der o.a. „planmäßigeren“ Statuspassagen und „regulärer“ Studienzeiten). Zudem: Beispielsweise 1986 hatten 43 Prozent aller Hochschulabsolventinnen Kinder (10 % sogar zwei), und weitere 15 Prozent waren zur Zeit des Studienabschlusses schwanger. Das war möglich auf dem Hintergrund einer gezielten und erfolgreichen Sozialpolitik, die Studentinnen mit Kind und junge Studentenfamilien in besonderer Weise unterstützte. Die Kinder- und Familienfreundlichkeit der Hochschulen und selbstverständlich auch die antizipierte Perspektive, später nach dem Studium Beruf und Familie gut vereinbaren zu können, führten zu einer frühen Realisierung der Kinderwünsche und dazu, dass in den 80er Jahren bei Studienabschluss annähernd die Hälfte der Studierenden verheiratet war. Familie und Studium waren in der DDR eben so wenig ein Widerspruch wie Familie und Wissenschaft. (Burkhardt/Schlegel 2004) Nach der deutsch-deutschen Vereinigung fiel die Zahl der Kinder von Studentinnen vor Abschluss des Studiums in den neuen Bundesländern schlagartig fast auf Null. (Diese

deutlichen Veränderungen werden sich auch – in entsprechender Abhängigkeit vom Alter – bei unseren Stipendiatinnen widerspiegeln; vgl. dazu unter 4.2.3.4)

Die jungen *Akademikerinnen* begannen also ihren beruflichen Entwicklungsweg unter grundlegend anderen individuellen und gesellschaftlichen Voraussetzungen. Wiewohl bekanntlich die Berufsorientierung von Akademikerinnen in Ost und West durchschnittlich stärker ausgeprägt war und ist als bei Frauen mit niedrigeren Qualifikationen, *unterscheiden sich ihre weiteren Berufsbiografien*: Die Akademikerinnen in der DDR standen in aller Regel – auf dem Hintergrund der oben umrissenen infrastrukturellen, normativen u.a. Bedingungen – nicht vor Entscheidungszwängen zwischen intendierter Berufsbiografie und Familie / Kindern und hatten eine (bis auf die jeweils geltende gesetzliche Freistellung zu Geburt) kontinuierliche Berufsbiografie. Beispielsweise hatten nach einer Untersuchung Ende der 1980er Jahre (Hildebrandt 1989: 14) drei Viertel der Wissenschaftlerinnen an Hochschulen Kinder. Frauen mit ein bis zwei Kindern waren der Normalfall. Über zwei Drittel waren verheiratet, knapp ein Zehntel lebte in einer Lebensgemeinschaft. Die Partner verfügten in der überwiegenden Mehrheit über einen Hochschulabschluss, gut die Hälfte war ebenfalls an einer Hochschule oder einer anderen wissenschaftlichen Einrichtung tätig. (Das änderte jedoch nur wenig an der traditionellen Aufgabenverteilung. Drei Viertel der in Partnerschaft lebenden Wissenschaftlerinnen gaben an, den größten Teil der Hausarbeit zu erledigen und auch die Betreuung erkrankter Kinder zu übernehmen.)

Demgegenüber sind für westdeutsche Akademikerinnen charakteristisch: eine zunehmende Kinderlosigkeit ab den Geburtsjahrgängen 1957/58, ein Trend zu in der Biografie späteren Geburten, eine rückläufige Heiratsneigung, demgegenüber (angesichts ihrer stärker ausgeprägten Berufsorientierung gegenüber Frauen mit niedrigerem Bildungsniveau) eine schon 1970 für die alte BRD deutlich überdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung (67 %) (Wirth/Dümmler 2004: 4ff.), aber auch deren reguläre Unterbrechung für „Familienpausen“. Selbstverständlich ist das wesentlich den von der DDR verschiedenen gesellschaftlichen Bedingungen geschuldet, vor allem der deutlich schwierigeren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (einschließlich fehlender öffentlicher Kinderbetreuung) sowie auch der traditionelleren Verfasstheit der Institution Ehe.

Mithin generierte die DDR – innerhalb ihres allgemeinen Gleichstellungsvorsprungs in den Geschlechterbeziehungen und den Lebenszusammenhängen der Frauen – einen 30jährigen Vorlauf in der Beteiligung letzterer sowohl an Hochschulbildung als auch an Akademikerinnen-Erwerbsarbeit.

### 3.3 AkademikerInnenpartnerschaften (Dual Career Couples)<sup>64</sup>

Die in den letzten Jahrzehnten – in Ost und West differenziert – ständig steigenden Zahlen von Studentinnen und Hochschulabsolventinnen und die Tatsache, dass diese Frauen mit hoher Wahrscheinlichkeit Partner haben, die ebenfalls Akademiker sind bzw. eine berufliche Karriere anstreben (Silberstein 1992, Solga/Wimbauer 2005) führen zum Ansteigen von akademischen Paaren in Erwerbsarbeit (Dual Career Couples, im Folgenden DCCs). Solche Paare mit realisierten akademischen beruflichen Doppelkarrieren stellen in ihrem zunehmenden Ausmaß nicht nur ein historisch neuartiges Phänomen

<sup>64</sup> Die Sensibilisierung für / Thematisierung von „Dual Career Couples“ – wenn auch erst im Laufe unserer wissenschaftlichen Untersuchung und der vorliegenden Ergebnisdarstellung (also leider nicht bereits in der Konzeption) habe ich vor allem Heike Solga zu verdanken durch die gemeinsame Arbeit an der Publikation Solga/Wimbauer (2005) und darüber hinausgehende Debatten.

dar, sondern müssen auch – unter dem Blickwinkel der Geschlechterverhältnisse – als gesellschaftlich revolutionär und zukunftsweisend gelten.<sup>65</sup> In den USA startete die dort schon seit den 1970er Jahren betriebene Doppelkarriereforschung mit der Erwartung, Doppelkarriere-Ehen könnten „Pioniere“ dafür sein, geschlechtstypische Rollen(-selbst-/-fremdzuweisungen) in der Partnerschaft und in der familiären Arbeitsteilung in Frage zu stellen und aufzulösen (Silberstein 1992) sowie die Bereiche Beruf und Familie / Partnerschaft zu entgrenzen.

Umso mehr muss die Tatsache erstaunen, dass DCCs in Deutschland – und zwar sowohl in der DDR als auch in der alten BRD – nicht Gegenstand wissenschaftlichen Interesses waren und es jetzt erst neuerdings geworden sind.<sup>66</sup> Uns scheint die wissenschaftliche Nichtthematisierung der zunehmenden Akademikerpartnerschaften in der DDR und in der alten BRD unterschiedlich begründet zu sein: In der DDR haben offensichtlich weder der Staat (der seinen Forschungsbedarf nicht zuletzt aus gesellschaftlichen „Problemen“ generierte und darüber hinaus auf Lösungen „im Voranschreiten“ setzte<sup>67</sup>) noch die betroffenen Akademikerinnen (angesichts der weit reichenden staatlichen Rahmenbedingungen für „Vereinbarung“ während des Studiums und Erwerbsarbeit und ihrer weitgehenden Unsensibilität gegenüber strukturellen Benachteiligungen qua Geschlecht im Wissenschaftsbetrieb) Problempotentiale in DCCs überhaupt wahrgenommen. Demgegenüber scheinen in der alten BRD – auf dem Hintergrund des nach wie vor geltenden (normativen und mehrheitlich gelebten, auch juristisch, steuerrechtlich usw. positiv sanktionierten) traditionellen Familienmodells mit der Struktur „male breadwinner – female homemaker“ DCCs für den Staat, die Forschung und die Betroffenen nicht hinterfragungswürdig gewesen zu sein.

Warum nun sind DCCs in unserem Kontext von Interesse?

Zum einen und wichtigsten, weil der deutlich zunehmenden Anzahl von Doppelkarrierepaaren eine weitgehende *Ignoranz von Seiten der akademischen Personalrekrutierungspraxis* gegenübersteht, was sich als kontraproduktiv für beide Seiten erweist: für die wissenschaftlichen Einrichtungen in Absagen gewünschter (einschließlich bereits „ruf-platzierter“) MitarbeiterInnen aus familiären Gründen<sup>68</sup> und für leistungs- und karriereorientierte WissenschaftlerInnen in kolossalen Vereinbarungbelastungen – bis hin zu drei Wirkungsorten (ihr und sein Arbeits- und gemeinsamer Wohnort) und Kinderverzicht. Allerdings gibt es für die Akzeptanz dieser gesellschaftlich wie individuell massiven Problemlage bereits positive Beispiele – durch selbstbewusste Wissenschaftlerinnen, dieses Problem bei Einstel-

<sup>65</sup> Und wie wir an den Ergebnissen unserer wissenschaftlichen Begleitung – konkret nach den geführten Interviews – sehen werden, kommen wir am Problem akademischer Partnerschaften als ganz wichtiger Determinante für die Berufskarrieren der Akademikerinnen nicht vorbei.

<sup>66</sup> Neben „Dual Career Couples“ gibt es in der wissenschaftlichen Literatur die Begriffe / Sachverhalte „Dual Career Families“ und „Dual Earner Couples“. Sie wurden u.E. erstmalig vor etwa 30 Jahren zunächst in Großbritannien thematisiert, um dann in den USA Platz zu greifen. Die ersten Arbeiten von Rapoport/Rapoport meinten mit „Dual Career Families“ den neuen Familientyp mit zwei (elterlichen) Berufstätigkeiten. (Rapoport/Rapoport 1976) Und „Dual Earner Couples“ bezeichnet Paare, die beide einen einkommenssichernden Job haben (Doppelverdiener). Demgegenüber unterstellen (die in unserem Kontext verwendeten) DCCs in der Regel akademische Bildungsabschlüsse beider PartnerInnen und eine intrinsische Berufs- sowie Aufstiegs-/Karriereorientierung; zudem beziehen sie Partnerschaften auch außerhalb der Ehe und ohne Kinder ein.

<sup>67</sup> Diese Perspektive galt beispielsweise für den Sachverhalt, dass das Personal im Schulsystem ganz überwältigend weiblich war, aber (in den 80er Jahren) nur jede/r 3. Schuldirektor eine Frau, also evident, dass bei LehrerInnenpaaren *er* Direktor wurde.

<sup>68</sup> Eine Untersuchung an deutschen Hochschulen ergab beispielsweise, „dass etwa die Hälfte der Hochschulen Rufabsagen erhalten hat, die zumindest wahrscheinlich auf der Berufsperspektive des Partners bzw. der Partnerin beruhen“ und „dass einige Kandidaten/innen auf solche elitäre Positionen verzichteten, wenn diese nicht mit der Karriere des Partners bzw. der Partnerin zu vereinbaren ist“. (Rusconi/Solga 2002: 41 f.)

lungsgesprächen zu thematisieren, und durch interessierte wissenschaftliche Einrichtungen, sich darauf einzulassen und sich um Lösungen zu bemühen –, die beruflichen (und familiären) Perspektiven von Doppelkarrierepaaren zu befördern, indem die an einer Wissenschaftlerin / einem Wissenschaftler interessierte Einrichtung für sich selbst oder für einen Arbeitsgeber im territorialen Umfeld berufliche Möglichkeiten für die Partnerin / den Partner findet. (vgl. Rusconi/Solga 2002) Allerdings hat sich auch erwiesen, dass ein zu frühes Ansprechen / Thematisieren der zu berücksichtigenden Berufsperspektive der Partnerin / des Partners durch die Bewerberinnen „(d.h. bevor man in die engere Auswahl gekommen ist und / oder den Ruf erhalten hat) ... an deutschen Hochschulen ein Risiko darstellen (kann), dass Bewerber – und vor allem Bewerberinnen – aus diesem Grunde ausgeschlossen werden“. (ebd.: 41)

Zum anderen: Die Arbeitsteilung und Verantwortungs(-fremd- und -selbst-)zuschreibung in DCCs scheinen – im Rückgriff auf traditionelle Muster – einen wesentlichen *ungleichheitsgenerierenden Faktor* (s. dazu unter 1.g) in den Geschlechterbeziehungen (nicht nur) unter AkademikerInnen darzustellen. Einschlägige Forschungsergebnisse widerspiegeln sich nicht zufällig – wie wir noch sehen werden – auch in den Ergebnissen unserer Interviews, haben doch die Stipendiatinnen typischerweise häufig Partner, die ebenfalls karriereorientierte Akademiker sind.

Um das entsprechende verallgemeinerte Ergebnis solcher Untersuchungen vorwegzunehmen: Gemeinsam scheint den Akademikerinnen in DCCs in der DDR und in der alten BRD (und beiden bis heute) zu sein, dass sie – wenn auch deutlich different strukturiert – im Kern über ihre Erwerbsarbeit hinaus immer einseitig zum einen *zuständig gemacht wurden / geblieben sind / sich sehen für die Familienarbeit und zum anderen für die Organisation der Kompatibilität beider Erwerbskarrieren bei Priorität der männlichen*. (s. z.B. Behnke/Meuser 2005, Rerrich 2002, Koppetsch/Burkart 1999) Die deutlichen Differenzen dabei beziehen sich im Wesentlichen darauf, dass beispielsweise bei Paaren mit Kind(ern) DDR- und Ostakademikerinnen dies regulär bei kontinuierlicher Erwerbsarbeit leisten, demgegenüber Westakademikerinnen häufig mit den „Kosten“ von Familienpause(n) bzw. insgesamt von der Dispositions-/Verhandlungsmasse *ihrer* Erwerbsbiografie (Krüger 1995: 201f.), wenn auch in geringerem Maße als in der Konstellation der so genannten Hausfrauenehe.

Die weibliche Zuständigkeit für die Kompatibilität beider Erwerbskarrieren traf – wenn auch deutlich abgemildert und ausschließlich bezogen auf qualitative Aspekte ihrer Erwerbsarbeit – auch auf DDR-Akademikerinnen zu insofern, als häufig die männlichen Partner die höheren und „verbindlicheren“ Berufspositionen innehatten und die Frauen bei „Versetzen“ ihrer Partner (beispielsweise Offiziere) Berufstätigkeit unterhalb ihrer akademischen Qualifikation in Kauf nahmen<sup>69</sup>. Darüber hinaus: Während es in den alten Bundesländern / der alten BRD lange „Traditionen“ der Kinderlosigkeit (und rückläufigen Heiratsneigung) von Akademikerinnen gibt, traf das auf die DDR nicht und trifft das auf die neuen Bundesländer weitgehend (noch) nicht zu (Wirth/Dümmeler 2004). (siehe hierzu Abschnitt 2.1)

Behnke/Meuser (2005) fanden beispielsweise in einer explorativen Studie zum Verhältnis von privater Lebensführung und beruflicher Karriere bei 15 heterosexuellen Doppelkarrierepaaren<sup>70</sup>: „Die Frauen haben die Kompatibilität ihrer Karriere mit derjenigen des Mannes immer im Auge und orga-

<sup>69</sup> auf dem Hintergrund einer insgesamt geringeren territorialen Mobilität und deutlich wenig üblichen berufsbedingten Pendelns und so getrennter Familien

<sup>70</sup> gefördert von der DFG innerhalb des Schwerpunktprogramms „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“

nisieren so die Kompatibilität beider Karrieren. Eine entsprechende Verknüpfungs- oder Vernetzungsleistung wird dem Mann nur selten abverlangt und von ihm auch nicht erbracht. So bleibt auch hier die Familie die ‚*Support-Institution* männlicher Arbeitsmarktcontinuität‘. Das ermöglicht es den Männern, sich in ihrer Karriere als vergleichsweise autonom zu begreifen.“ (2005: 124) „Mit der Entscheidung, die berufliche Karriere nicht zugunsten des Familienlebens hintenan zu stellen, durchbrechen die Frauen tradierte Muster weiblicher Lebensführung. Mit der in nahezu allen Fällen selbstverständlichen Akzeptanz der Zuständigkeit für das Vereinbarkeitsmanagement verbleiben die Frauen jedoch in einem geschlechtstypischen Rahmen. Die Konstellation des Doppelkarrierepaares bedeutet für die Frauen eine Vermehrung von Optionen im beruflichen Bereich; in der Art, wie die Konsequenzen der getroffenen Entscheidungen bewältigt werden, kommt jedoch eine strukturell verankerte soziale Typik zur Geltung. Die Herauslösung aus vorgegebenen geschlechtstypischen Lebenslaufmustern geschieht in einem Rahmen, der deutlich von der tradierten Struktur der Geschlechterbeziehungen bestimmt ist.“ (ebd.: 137)

Für akademische Paare in den alten Bundesländern war und ist charakteristisch, dass der berufliche Werdegang des Mannes zeitlich „vorangeht“ und der der Frau (wenn überhaupt) „hinterher zieht“. Eines der dominanten Erklärungsmuster für eine Behinderung weiblicher Karriereanstrengungen und damit von (gleichzeitigen) Doppelkarrieren stellt (z.B. Becker/Moen 1999; Bryson/Bryson 1980; McNeil/Sher 2001) – geschlechtsneutral – auf die Alterskonstellation und die darüber definierte *führende* und *folgende* Karriere ab: „Das ungleiche Alter der beiden Partner in einer Partnerschaft ist von daher mit ungleichen Zeiträumen, die für den jeweiligen beruflichen Werdegang zur Verfügung gestanden haben, verbunden. Der ältere Partner geht demzufolge quasi ungewollt voran und strukturiert ‚im Interesse des Haushalts‘ mit seinen Karriereinvestitionen nachfolgende Entscheidungen vor. Der jüngere Partner ‚hinkt‘ hinterher, und so scheint der Altersabstand einen *natürlichen* Karriereabstand in der Partnerschaft zu definieren. Statistisch wie normativ ist es in Partnerschaften im Allgemeinen wie auch in Akademikerpartnerschaften im Besonderen *typisch*, dass die Frau jünger ist als der Mann – in der Regel drei Jahre. Bei nur 16 Prozent der Paare ist die Frau die Ältere. Für das *Scheitern* von Doppelkarrieren in *Akademikerpartnerschaften* im o.a. Sinne scheint damit als Erklärung auf der Hand zu liegen: Es ist der Karrierevorsprung des älteren Partners – typischerweise des Mannes –, der die Karriereoptionen der Partnerin als Jüngere einschränkt, wenn nicht gar verhindert.“ (Solga/Rusconi/Krüger 2005 i. Ersch.) Die Autorinnen kommen gegenüber diesem „natürlichen“, da altersbedingten Erklärungsmuster zu folgendem Befund: „Es ist nicht der Altersunterschied in Partnerschaften, der *geschlechtsneutral* einen Karrierevorsprung des jeweils älteren Partners – zumeist des Mannes – definiert. In Partnerschaften, in denen die Frau die Ältere ist, muss der jüngere Mann nicht auf seine Karriere verzichten. Hier sind Doppelkarrieren wahrscheinlicher als in Partnerschaften, in denen der Mann der Ältere ist.“

## 4. Die wissenschaftliche Begleitung der beiden Frauenförderprogramme

### 4.1 Das Land Sachsen-Anhalt: Gender Mainstreaming und die beiden Frauenförderprogramme

Sachsen-Anhalt hat im Mai 2000 als erstes Bundesland einen Beschluss zur Einführung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung gefasst<sup>71</sup>. Die Landesregierung folgte damit Vorgaben und Empfehlungen der Europäischen Union und der Bundesregierung. 1996 hatte die EU-Kommission das Strategiepapier „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“<sup>72</sup> verabschiedet. Ein Jahr später forderte das Europäische Parlament seine Mitgliedstaaten per Entschließung auf, Gender Mainstreaming in die politische Arbeit auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene einzubinden. Mit dem 1997 unterzeichneten Vertrag von Amsterdam traten dann 1999 erweiterte Rechtsvorschriften in Kraft, die dem Engagement der Gemeinschaft für die Geschlechtergerechtigkeit einen förmlichen Rahmen gaben. Gleichstellung von Frauen und Männern wurde in Artikel 2 zu einer besonderen Aufgabe erklärt und in Artikel 3 als horizontales Ziel festgeschrieben, das alle Gemeinschaftsaufgaben berührt<sup>73</sup>.

In Umsetzung dieser vertraglichen Regelung legte die Bundesregierung 1999 das Programm „Frau und Beruf“ auf. Darin wurde die Förderung von Frauen und Männern zum durchgängigen Leitprinzip und zur Querschnittsaufgabe erklärt. „*'Gender-mainstreaming' ist sowohl Grundsatz als auch Methode, den geschlechtsspezifischen Ansatz in alle Politikfelder, Konzepte und Prozesse einzubringen. Die Bundesregierung bemüht sich in allen Bereichen, den Ansatz des 'Gender-mainstreaming' aktiv zu fördern.*“<sup>74</sup> Die Förderung der Chancengleichheit sollte auch als ein ausschlaggebendes Kriterium bei der Auftrags- und Finanzzuweisung im Hochschulbereich verankert werden. Angestrebt wurden die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen und die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriere. Als Zielmarke galt die Besetzung eines Fünftels der Professuren mit Frauen im Jahr 2005. (ebd.: 25)

In Sachsen-Anhalt konzentrierte man sich in der Einführungsphase auf die Herausbildung von Gender-Kompetenz und die Stärkung des Engagements auf der Führungsebene.<sup>75</sup> Dazu zählten eine Informations- und Fortbildungsoffensive ebenso wie die Vermittlung praktischer Erfahrungen im Rahmen ressortspezifischer Anwendungsprojekte ausgewählter Ministerien oder der obligatorische „Gender-Check“ von Kabinettsvorlagen. 2002 verabschiedete die Landesregierung einen Folgebeschluss zur Fortschreibung des Gender-Mainstreaming-Umsetzungskonzeptes. Alle Fachministerien wurden zur Entwicklung und Durchführung von mindestens einem Anwendungsprojekt verpflichtet.

<sup>71</sup> Informationen zu den Aktivitäten auf Landesebene können folgender Veröffentlichung entnommen werden: Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt 2003

<sup>72</sup> Kommission der Europäischen Gemeinschaft 1996

<sup>73</sup> veröffentlicht unter: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/treaty\\_de.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_de.html)

<sup>74</sup> Die Bundesregierung/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1999: 16

<sup>75</sup> zur Implementierung des Gender Mainstreaming im Land Sachsen-Anhalt (und speziell dort auch im Hochschulbereich) ausführlicher s. Burkhardt 2003 b)

Beratung und Koordination übernahm die neu gebildete Interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG). Seit Oktober 2004 ist der 3. Beschluss in Kraft<sup>76</sup>. Er zielt auf die Überführung der in den Anwendungsprojekten gewonnenen Erfahrungen in die Verwaltungsroutine. Für 2006 ist die Veröffentlichung eines Verwaltungshandbuchs zum Gender Mainstreaming geplant.

Für den *Hochschulbereich* gewann Gender Mainstreaming im Zusammenhang mit der Modernisierung der Hochschulsteuerung an Bedeutung<sup>77</sup>. Die Neugestaltung der Beziehung zwischen Staat und Hochschulen in Form von Kontraktmanagement (Zielvereinbarungen, Hochschulpakete u.ä.) und leistungsabhängiger Zuweisung von Mitteln aus dem Landeshaushalt stellte einen Paradigmenwechsel dar, der gute Anknüpfungspunkte für eine neue gleichstellungspolitische Herangehensweise bot. Mit der auf die 98er Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) folgenden Überarbeitung der Landeshochschulgesetze fanden Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags bundesweit Anerkennung als zuweisungsrelevanter Leistungsindikator. Rheinland-Pfalz hat als erstes Bundesland Gender Mainstreaming im Landeshochschulgesetz verankert, gefolgt von Sachsen-Anhalt<sup>78</sup>.

In Sachsen-Anhalt traten nach mehrjähriger Erprobungsphase erstmals im Jahr 2000 Zielvereinbarungen zwischen Kultusministerium und Hochschulen in Kraft – vorerst begrenzt auf Fachhochschulen und die Kunsthochschule.

Das Kultusministerium reichte bei der IMAG ein Gender-Mainstreaming-Anwendungsprojekt zum Thema „Gender Mainstreaming im Kontext der neuen Steuerungsinstrumente an den Hochschulen“<sup>79</sup> ein. Es wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, der Fachleute aus dem Kultus- und dem Sozialministerium, Hochschulgleichstellungsbeauftragte und HoF Wittenberg angehören. Zu den ersten Vorhaben zählte die Erarbeitung eines Impulspapiers, das es den Hochschulen erleichtern soll, einen Überblick zum gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf innerhalb des Hochschulreformprozesses zu gewinnen.

Insgesamt hat sich also das Land Sachsen-Anhalt deutschlandweit sehr frühzeitig um die Implementierung des Gender Mainstreaming bemüht – auch und insbesondere im Bereich seiner Hochschulen. Bereits 1995 hatte die Landesregierung auf die Situation reagiert, dass (obwohl 1995 erstmals mehr junge Frauen als Männer ein Studium begannen) sowohl im Bundesdurchschnitt als auch in Sachsen-Anhalt der Anteil von Frauen an C4-Professuren seit Jahrzehnten um 5 Prozent liegt (an allen Professuren in Sachsen-Anhalt bei 15 % 2003) und – in der Folge der ostdeutschen Umstrukturierungsprozesse der Anteil der Habilitandinnen deutlich zurückgegangen ist: Sie entwickelte eine vom Landtag beschlossene Konzeption zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, die neben einer Reihe von gesetzlichen Änderungen u.a. die Institutionalisierung von Frauenforschung vorsah sowie die Entwicklung eines Paketes von Förderprogrammen. Im Rahmen der Umsetzung des Hochschulsonderprogramm III in Sachsen-Anhalt wurden auf dieser Grundlage drei Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen auf den Weg gebracht:

---

<sup>76</sup> Grundlage bildet der 2. Umsetzungsbericht, der unter <http://www.sachsen-anhalt.de/pdf/pdf23514.pdf> zum Download bereit steht.

<sup>77</sup> HoF bietet auf seiner Homepage Datenbanken zu Landeshochschulgesetzen und Zielvereinbarungen an. Abrufbar unter <http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/>

<sup>78</sup> Im Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt vom 5. Mai 2004 heißt es dazu in Paragraph 3, 5: „In Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung sowie bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe in den genannten Bereichen werden unterschiedliche Lebenswirklichkeiten und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt.“

<sup>79</sup> Projektskizze abrufbar unter: <http://www.sachsen-anhalt.de/pdf/pdf/18554.pdf>

- ein mit 65 : 35 zu Gunsten von Frauen quotiertes Habilitationsstipendienprogramm,
- ein Wiedereinstiegsprogramm für promovierte Wissenschaftlerinnen, die ihre wissenschaftliche Laufbahn unterbrechen mussten und
- ein Programm zur Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen.

Im Oktober 1999 hat es – nach vorangehenden anderen gleichstellungspolitischen Regelungen im Landesrecht (s. Programm 1999: 45) – das „Programm zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt“ vorgelegt, das im Abschnitt 2.3 in einem Exkurs spezielle Handlungsperspektiven für „Frauen in der Wissenschaft“ (ebd.: 17f.), insbesondere an Hochschulen und dort in Spitzenpositionen, enthält.

Die Arbeitsgruppe „Wissenschaftsstruktur“ des Kultusministeriums des Landes Sachsen-Anhalt hat in ihrem im April 2001 vorgelegten Bericht Empfehlungen zu solchen Themen abgegeben, „die für die Zukunftsfähigkeit der Hochschulen des Landes und für ihre weitere Entwicklung... unverzichtbar sind“. Unter den als „unabweisbar“ eingestuften Handlungsmaximen wird an erster Stelle ausgeführt, „dass vorhandene Stärken gestärkt und Schwächen abgebaut werden“<sup>80</sup> müssen. Eingedenk der 98er HRG-Novelle, mit der Gleichstellungsaktivitäten und Frauenförderung in den Rang zuwendungsrelevanter Hochschulaufgaben erhoben wurden, scheint es gerechtfertigt, die im Bundesvergleich relativ starke Präsenz von Frauen an sachsen-anhaltischen Hochschulen als eine der ausbauwürdigen Stärken des Landes einzustufen. Mit einem Studienanfängerinnen- und Studentinnenanteil von über 50 Prozent, einem 40-prozentigen Frauenanteil an den Promotionen (2004) und der Wahrnehmung jeder siebten Professur durch eine Wissenschaftlerin weist das Land gegenüber dem Bundesdurchschnitt einen deutlichen Gleichstellungsfortschritt auf. Positiv fällt des weiteren ins Gewicht, dass Frauen nach wie vor häufiger in den Ingenieurwissenschaften anzutreffen sind, als dies bundesweit der Fall ist. Als Erklärungsansatz bieten sich zum einen übernommene Qualifikations- und Beschäftigungsstrukturen sowie erlebte bzw. über die Eltern- und Lehrergeneration vermittelte DDR-Sozialisation an. Zum anderen kann der Landespolitik, die sich durch ein vielschichtiges gleichstellungspolitisches Engagement auszeichnet, eine tragende Rolle zugeschrieben werden. So hat Sachsen-Anhalt als erstes Bundesland in Deutschland in Umsetzung der neuen europäischen Gleichstellungspolitik im Mai 2000 ein Konzept beschlossen, das in puncto Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit auf Gender Mainstreaming als Grundprinzip politischen Handelns setzt<sup>81</sup>. Mitte 2001 nahm das Gender Institut Sachsen-Anhalt G/I/S/A seine Arbeit auf – ebenfalls eine deutschlandweite Premiere, und speziell für den Hochschulbereich wurde an der Universität Magdeburg die Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt eingerichtet.

Ungeachtet der guten Positionierung innerhalb Deutschlands ist auch Sachsen-Anhalt noch weit von einer paritätischen Teilhabe von Frauen und Männern an Forschung und Lehre entfernt. Daten zur Situation von Frauen an sachsen-anhaltischen Hochschulen (bis) zum Beginn der wissenschaftlich begleiteten Frauenförderprogramme (Studentinnen, Hochschulpersonal, Professorinnen usw.) – teilweise im Vergleich zu Gesamtdeutschland – finden sich in den Anlagen. Die typische Qualifikations- und Professionspyramide – Abbild einer hierarchisch strukturierten Marginalisierung von Frauen – ist ungebrochen, ebenso die traditionelle fachliche Segregation nach dem Geschlecht. Der Professorinnenanteil in den Fächergruppen Mathematik / Naturwissenschaften (2000: 10,5 %) und Ingenieurwissen-

<sup>80</sup> Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt 2001, S. 3 der Kurzfassung

<sup>81</sup> Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales 2001

schaften (8,4 %) liegt deutlich unter dem ohnehin unbefriedigenden Durchschnitt. Selbst in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie den künstlerischen Fächern stellen Frauen lediglich rund ein Viertel der Professorenschaft.

Das im Jahr 2000 zunächst mit dreijähriger Laufzeit aufgelegte Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) sieht im Artikel 1 den Einsatz von jährlich 60 Mio. DM zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre vor. Das Programm zielt auf

- „a) die Überwindung bestehender struktureller Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre,
- b) die Verstärkung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen und bei den jeweiligen Abschlüssen,
- c) die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen in Einrichtungen der Forschung und der Lehre.“ (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2000)

Als besonders förderungswürdig werden Maßnahmen hervorgehoben, die zu einer Qualifizierung für eine Professur an Universitäten oder Fachhochschulen oder zu einer Promotion führen. Fünf Prozent des Gesamtansatzes können für Informationen über die geförderten Maßnahmen und deren Evaluation und Controlling aufgewendet werden.

Sachsen-Anhalt hat sich dafür entschieden, im Rahmen Artikel 1 des HWP zwei Stipendienprogramme zu finanzieren.<sup>82</sup> Das Programm „Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“ zielt darauf, mittelfristig den Anteil der Fachhochschulprofessorinnen zu erhöhen. Um dies zu ermöglichen, wird interessierten Frauen altersunabhängig die Chance geboten, die noch ausstehenden Berufungsvoraussetzungen für eine Fachhochschulprofessur<sup>83</sup> – sei es hinsichtlich der Berufspraxis, der Promotion oder der Lehrerfahrung – auszugleichen. Das zweite Programm ist im universitären Bereich angesiedelt. Durch die Vergabe ebenfalls von *Forschungsstipendien* sollen promovierte Wissenschaftlerinnen ermutigt werden, ihre wissenschaftliche Arbeit fortzusetzen (was – ohne dass dies explizit ausgeführt wird – ebenfalls auf die Berufungsfähigkeit abzielt). Selbstständig oder unter Anleitung qualifizierter Wissenschaftlerinnen soll – eingebunden in den Forschungs- und Lehrbetrieb der Universität – ein klar umrissenes Forschungsvorhaben bearbeitet werden. In der Regel soll die Promotion nicht länger als 5 Jahre zurückliegen.

---

<sup>82</sup> Die Ausschreibungstexte der beiden Frauenförderprogramme befinden sich im Anhang.

<sup>83</sup> Bekanntlich können Fachhochschulen – im Unterschied zu den Universitäten – ihr künftiges Potenzial für akademische Aufstiegskarrieren nicht aus sich selbst generieren, da das Anforderungsprofil für eine Professur an der Fachhochschule – über ein einschlägiges Hochschulstudium und die wissenschaftliche oder künstlerische Qualifikation (nachgewiesen durch die Promotion) hinaus – zusätzlich aus einer fünfjährigen Praxiserfahrung, wobei davon mindestens drei Jahre Berufserfahrung außerhalb der Hochschule erforderlich sind. (Dabei kann es sich auch um eine Teilzeitbeschäftigung handeln.)

Eine schematische Darstellung des Weges zur Fachhochschulprofessur ist zu finden in dem Beitrag von Prof. Christine Rademacher im Anhang unter 7.1, zur Universitätsprofessur in Stebut (2003: 63), zu Karrierewegen von ProfessorInnen an Hochschulen, deren Homogenität und Geschlechtstypik in Krimmer/Stallmann/Behr/Zimmer (2004).

Vorbildliche Informationen über die Aufgaben / Arbeitsbedingungen einer Fachhochschulprofessur und entsprechende Förderprogramme gibt die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten / LaKoF an Fachhochschulen in Baden-Württemberg unter:

[http://www.fh-nuertingen.de/~lakof/01\\_extern/12\\_fhprofessur/1200\\_index.htm](http://www.fh-nuertingen.de/~lakof/01_extern/12_fhprofessur/1200_index.htm);

[http://www.fh-nuertingen.de/~lakof/01\\_extern/15\\_foerderprogramme/151uebersicht.htm](http://www.fh-nuertingen.de/~lakof/01_extern/15_foerderprogramme/151uebersicht.htm);

[http://www.fh-nuertingen.de/~lakof/info\\_dateien/arbeitsort\\_fh.htm](http://www.fh-nuertingen.de/~lakof/info_dateien/arbeitsort_fh.htm)

[http://www.fh-nuertingen.de/~lakof/info\\_dateien/Leitfaeden/leitfaden\\_fh\\_professur.htm](http://www.fh-nuertingen.de/~lakof/info_dateien/Leitfaeden/leitfaden_fh_professur.htm) (Zugriff am 17.7.2002)

Die Antragsbewilligung obliegt dem Kultusministerium, das sich auf das Votum der zentralen Vergabekommission / des zentralen Vergabeausschusses<sup>84</sup> stützt. Die Förderung umfasst in beiden Fällen ein Stipendium (altersabhängig in Höhe von maximal 3.030,- DM bzw. 2.920,- DM monatlich), einen pauschalen Sachkostenzuschuss (200,- DM monatlich, zusätzliche Mittel für Forschungsstipendiatinnen in begründeten Fällen) und ggf. Kinderbetreuungszuschläge (je nach Kinderzahl zwischen 300,- DM und 500,- DM monatlich). Die Stipendien werden für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren gewährt. Auf Antrag kann die Förderung um ein Jahr verlängert werden<sup>85</sup>.

Interessante übergreifende Aussagen aus der *Sicht der AkteurInnen bei der Vergabe der Stipendien* zu den wissenschaftlich begleiteten Vergaberunden der beiden Frauenförderprogramme (und den Vergaberunden darüber hinaus) – zu Zahlen, Vergabemodalitäten, Problemen usw. – treffen Dr. Kristin Körner (Kultusministerium Sachsen-Anhalt), Peter Hinrichs (Referat Forschung und Technologie im Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt), Prof. Volker Linneweber (Vergabekommission Forschungsstipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Land Sachsen-Anhalt) und Prof. Maria Nühlen (Vergabekommission zur Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt) im Rahmen unseres Bilanzworkshops „Frauenförderung an Hochschulen: Rückenwind oder warme Luft?“ am 9.11.2004 im Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt in Magdeburg, dessen Dokumentation sich im Anhang unter 7.1 befindet.

Sachsen-Anhalt hatte bereits – wie oben erwähnt – Erfahrungen mit ähnlich gelagerten Programmen (Wiedereinstiegsstipendien, Habilitationsförderung) gesammelt, die im Zeitraum 1997 – 2000 über das Hochschulsonderprogramm III finanziert wurden. Ein Blick auf die Statistik zeigt, dass es bezüglich Habilitationen von Frauen gelungen ist, die rückläufige, 1996 auf dem Nullpunkt angelangte Entwicklung umzukehren. Gleichzeitig weisen absolute und prozentuale Werte (2000: 11 Frauen, Anteil 16,9 %) zwingend auf weiteren Handlungsbedarf hin, dem u.a. durch die Auflage der genannten HWP-Programme entsprochen wurde.

Zum Anteil von Frauen an Professuren an deutschen Fachhochschulen insgesamt zum Zeitpunkt der Laufzeit der beiden Förderprogramme ist folgendes festzustellen: im Jahr 2002 befanden sich<sup>86</sup> an den deutschen Fachhochschulen ca. 1.400 Professorinnen, das waren 10,5 Prozent aller Fachhochschulprofessoren. Dabei betrug ihr Anteil in den alten Bundesländern knapp 10 Prozent, in den neuen fast 13,5 Prozent. In den vorangegangenen Jahren war der Anteil der Professorinnen (C 2 und C 3) bundesweit von 6,3 Prozent (1992) auf 10,5 Prozent angestiegen, und die Anzahl hat sich in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt. Geplant waren im Bundesministerium für Bildung und Forschung für die nächsten Jahre 20 Prozent. (Stewart 2002: 6f.)

---

<sup>84</sup> Für das Programm „Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“ ist das Vergabeteam merkwürdigerweise als „Vergabeausschuss“ ausgeschrieben, für das Programm „Forschungsstipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ als „Vergabekommission“ (vgl. die Ausschreibungstexte im Anhang unter 7.6). Im folgenden Text verkürzen wir die Gremien für beide Programme in der Regel auf „Vergabekommission“, es sei denn, es handelt sich um Zitate oder um die Originaltexte anderer AutorInnen (ReferentInnen) in der Dokumentation des Bilanzworkshops im Anhang 7.1.

<sup>85</sup> Neufassung: Programm „Förderung der Berufungsfähigkeit“ maximal 1.550 Euro mtl., Programm „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ maximal 1.493 Euro mtl., pauschaler Sachkostenzuschuss in beiden Programmen 103 Euro mtl. und Kinderbetreuungszuschläge je nach Kinderanzahl bis zu 256 Euro mtl. Vgl. Anlage 7.6

<sup>86</sup> nach Angaben des Statistischen Bundesamtes

## 4.2 Die wissenschaftliche Begleitung

### 4.2.1 Zu den Methoden der wissenschaftlichen Begleitung

#### 4.2.1.1 Leitfadengestützte Interviews

Die Hauptmethode der wissenschaftlichen Begleitung der beiden Frauenförderprogramme waren *leitfadengestützte Interviews mit den Stipendiatinnen*. (Interviewleitfaden s. im Anhang) Diese Interviews sollten zu Beginn der Förderlaufzeit und am Ende durchgeführt werden.

Die Interviews basierten selbstverständlich auf der Bereitschaft und Freiwilligkeit der Stipendiatinnen. Dazu bereiteten wir ein Anschreiben vor, das nach Stipendien-Bewilligung von den Vergabekommissionen versandt wurde. Nur eine Stipendiatin lehnte die Beteiligung an der Untersuchung ab. Inhaltlich erfassten die Interviews folgende 5 Themenbereiche:

- den bisherigen bildungs- und berufsbiografischen Weg der Stipendiatin
- die familiären Zusammenhänge (Herkunfts- und eigene Familie)
- der Weg zum Stipendium
- inhaltliche Vorstellungen / eigene Wünsche an die Förderung
- präferierte Pläne für danach.

Die Interviews fanden – entsprechend den Wünschen bzw. Möglichkeiten der Stipendiatinnen – entweder in der Hochschule, bei ihnen zu Hause oder an ungestörten Orten öffentlicher Gebäude (Deutsche Bücherei, Gaststätte) statt. Bis auf eine Ausnahme (ständige Unterbrechungen durch ein Kind zu Hause) verliefen sie in ungestörter, ruhiger Atmosphäre, charakterisiert durch große Offenheit der Stipendiatinnen gegenüber der Interviewerin. Sie wurden durchweg – selbstverständlich nach ausdrücklicher vorheriger Zustimmung durch die Interviewten und Zusicherung der Anonymität – mit Tonband aufgezeichnet.<sup>87</sup>

Das Vertrauensverhältnis zwischen Interviewerin und Interviewter schlug sich auch darin nieder, dass nach dem ersten Interview und teilweise bis heute noch vielfältige telefonische und persönliche Kontakte bestanden / bestehen – insbesondere bei Stipendiatinnen mit einer Nähe ihrer Arbeit zu sozialwissenschaftlichen Themen oder anderer Fachdisziplinen mit sozialwissenschaftlichen Methoden: Nachfragen der Stipendiatinnen nach Methoden-Beratung für ihre Dissertation, zur Hochschuldidaktik (für beides Nachfragen nach einschlägigen Literaturquellen), projektinteressegeleitete Nachfragen nach Publikationen dazu.<sup>88</sup>

„Warum“-Fragen wurden grundsätzlich nicht gestellt. Die Stipendiatinnen erzählten zusammenhängend (mit nur seltenen Nachfragen) zu den einzelnen Schwerpunkten des Leitfadens – und zwar durchgehend auf hohem (punktuell auf brilliantem) Reflektionsniveau – was angesichts ihres Bildungsstandes nicht verwundert.

Die Interviews dauerten jeweils zwischen ein dreiviertel bis maximal drei Stunden.

---

<sup>87</sup> bis auf eine Ausnahme durch technischen Defekt des Aufnahmegeräts mitten im Interview

<sup>88</sup> Insofern ist hier anzumerken, dass schon während der Interviews teil- und phasenweise anregende Gespräche mit Informations-, Diskussions- und Beratungsanteilen entstanden, so dass die Interviewerin aus ihrer „klassischen“ Rolle heraustrat. Dieses Phänomen ist auch aus anderen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen bekannt. (vgl. z.B. in unserem Kontext Metz-Göckel/Kamphans 2002 bei ihren Experten-Interviews mit VertreterInnen von Hochschulleitungen zum Gender Mainstreaming)

Das zweite Interview mit den Stipendiatinnen am Ende der Fördermaßnahme sollte vor allem dazu geeignet sein, deren subjektiven und objektiven Sinn / Erfolg abzubilden, was nur im Nachhinein möglich ist, wenn diese Etappe in einen Gesamtzusammenhang von Erfahrungen eingeordnet werden können. „Diese mit den Bilanzierungen erfassten zeitlich nachgeordneten Sinnzuschreibungen sind lebenslauftheoretisch deshalb so bedeutsam, weil zum einen damit Selbstsozialisationsprozesse in Gang gebracht werden. Die Akteure prüfen die biografische Tragfähigkeit der beruflichen Entscheidungs- und Handlungsfolgen, verändern z.T. ihre Bewertungsmaßstäbe und entwickeln daraus auch Handlungskonsequenzen für die Zukunft... In ihrer Erfahrungsverarbeitung sozialer Realität nehmen sie darüber hinaus vielmehr auch Modifikationen oder gar Umdeutungen ursprünglicher Handlungsbegründungen aus aktueller Situationssicht vor.“ (Witzel 2001: 346)

Das zweite Interview konnte aus verschiedenen Gründen (von Seiten der Stipendiatinnen) nicht durchgängig mit allen Stipendiatinnen durchgeführt werden.

#### 4.2.1.2 Fragebogen

Einen Fragebogen haben wir erst nach dem Start der wissenschaftlichen Begleitung entwickelt und eingesetzt angesichts folgender Problemstellung: Nach den zunächst nur zögerlich eingehenden Bewerbungen zu den beiden Frauenförderprogrammen lag schnell die Annahme nahe, dass ostdeutsche Frauen eine große Distanz zu Frauenfördermaßnahmen und deren Inanspruchnahme haben. Dazu stellte sich heraus, dass die Wahrnehmung von Benachteiligung qua Geschlecht und die damit einhergehende Akzeptanz von Frauenfördermaßnahmen weitgehend ein Desiderat in der Forschung darstellt. Da am Institut für Hochschulforschung zeitgleich ein anderes Gender-Projekt lief<sup>89</sup> (Projektleiterin: Dr. Anke Burkhardt), in dem eine empirische Pilotuntersuchung unter StudentInnen vorgesehen war, wurde gemeinsam ein Fragebogen zu gleichstellungsrelevanten Einstellungen unter FachhochschulstudentInnen entwickelt, der für WissenschaftlerInnen adaptiert und – jeweils nach den Interviews – den Stipendiatinnen vorgelegt wurde. Der Einsatz des Fragebogens nahm 15 Minuten in Anspruch (er befindet sich im Anhang) und erfasste folgende fünf Einstellungsbereiche:

- Wahrnehmung von sozialer Ungleichheit qua Geschlecht bei Studierenden an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt
- Zuschreibung von Gründen von weiblicher Benachteiligung
- antizipierter Veränderungsbedarf und Verantwortungszuschreibung
- Einschätzung der Wirksamkeit / Akzeptanz verschiedener Gleichstellungspolitiken
- Wahrnehmung der Gleichstellungsbemühungen an der eigenen Hochschule.<sup>90</sup>

#### 4.2.1.3 Weitere Methoden

Über die vorgenannten Zugänge wurden insbesondere folgende vorgesehen und genutzt:

<sup>89</sup> ebenfalls ein HWP-Projekt „Leistungsorientierte Budgetierung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt nach dem Gender-Mainstreaming-Konzept“

<sup>90</sup> darüber hinaus 2 Batterien zu geschlechtstypischer Leistungsattribution, die einen Vergleich ermöglichen sollten zu einer entsprechenden Untersuchung unter StudentInnen aus dem Jahr 1983, worauf wir hier aber nicht eingehen

- Dokumentenanalysen (Bewerbungsunterlagen, einschlägige Statistiken)
- ExpertInneninterviews (Mitglieder der Vergabekommission, Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen, ähnliche wissenschaftliche Projekte in den anderen Bundesländern)
- Literatur-Recherchen.

Hinsichtlich der Bewerbungsunterlagen und der Expertenbefragungen hatte wir besonders gesetzt auf die Unterstützung durch die Mitglieder der Vergabekommissionen durch Informationsübermittlung (Vergabeprinzipien, Auswertung der Zwischenberichte, mögliche Stipendienrückgaben, Probleme usw.). Gleich zu Beginn haben wir das Projekt der wissenschaftlichen Begleitung am 19.11.2001 der Vergabekommission „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ vorgestellt und um solche Unterstützung gebeten und zugesagt bekommen. Insbesondere die Teilnahme an Sitzungen, in denen die Vergabekommission die Auswahl von Stipendiatinnen aus allen eingegangenen Bewerbungen beriet und entschied, erwies sich als sehr aufschlussreich für die wissenschaftliche Begleitung, indem (vertrauliche) Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen genommen werden konnte (die nach bestimmten Merkmalen tabellarisch gut aufgearbeitet und für die Entscheidungsfindung gut vorbereitet waren) und vor allem in die formellen und informellen Entscheidungskriterien für versus gegen eine Bewilligung, also in den Prozess des Auswahlverfahrens. Innerhalb letzterer wurde so beispielsweise deutlich, dass einzelne Bewerberinnen einigen Mitgliedern der Vergabekommission aus Studien- oder Arbeitszusammenhängen bereits bekannt waren bzw. diese jene über das jeweilige Förderprogramm informiert oder zur Bewerbung ermuntert hatten. (s. dazu auch unter 4.2.3.1)

#### 4.2.2 Die Stipendiatinnen

Bei den untersuchten Stipendiatinnen handelt es sich um 21 von den Frauen, die 2001/2002 bewilligt wurden. Sie waren zum Zeitpunkt des ersten Interviews, also zu Beginn der Förderlaufzeit zwischen Ende 20 und höchstens 45 Jahre alt; ihr Durchschnittsalter betrug 37 Jahre.

Die meisten von ihnen waren verheiratet (über die Hälfte) oder lebten in einer Lebensgemeinschaft (ein Viertel). Immerhin 7 hatten keine Kinder, 6 weitere hatten ein Kind, 5 zwei Kinder, 2 drei Kinder, und eine Stipendiatin hatte vier Kinder.

Hinsichtlich ihrer regionalen Herkunft kamen 10 aus den neuen Bundesländern, 9 aus den alten und 2 aus dem Ausland (ehemalige Sowjetunion). Nach ihrer fachdisziplinären Verortung verteilten sie sich wie folgt:

- 2 x Chemie, 2 x Mathematik, Informatik / Mathematik, 2 x Ingenieurwesen
- Tiermedizin, 2 x Botanik; BWL, Volkswirtschaft, Biologie
- Kunstwissenschaft, 2 x Übersetzung / Dolmetschen, Sprachen / Kultur, Kommunikationswirtschaft, Kultur, Pädagogik, Germanistik / Philosophie.

Gemäß den Förderbedingungen war eine institutionelle Anbindung an eine Hochschule für beide Programme verbindlich. Das Land Sachsen-Anhalt hat insgesamt 7 Hochschulen, darunter 2 Universitäten und 5 Fachhochschulen. Die Stipendiatinnen verteilten sich wie folgt:

### Programm „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“

- Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg: 5
- Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg: 2

### Programm „Erhöhung der Berufungsfähigkeit“

- Burg Giebichenstein / Hochschule für Kunst und Design (Halle):
- Hochschule Anhalt (FH) / Hochschule für angewandte Wissenschaften (Bernburg, Dessau, Köthen): 6
- Hochschule Harz (FH) / Hochschule für angewandte Wissenschaften (Wernigerode, Halberstadt): 2
- Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) (Magdeburg, Stendal): 2
- Hochschule Merseburg (FH): 5

## 4.2.3 Untersuchungsergebnisse

### 4.2.3.1 Woher haben die Stipendiatinnen von den Förderprogrammen erfahren, und woher kommen sie?

Wie wir sehen werden, hängen diese beiden Fragen eng zusammen.

Eingangs sollen hier folgende Ergebnisse aus den Interviews ausgewiesen werden: Uns interessierte explizit – nicht zuletzt mit Blick auf die zunächst nur zögernd eingegangenen Bewerbungen und auf die künftige Art und Weise der Verbreitung von einschlägigen Angeboten, auf welchem Informationsweg die Stipendiatinnen von den beiden Frauenfördeprogrammen erfahren hatten.

Bemerkenswerterweise stieß ein großer Teil der Stipendiatinnen (etwa die Hälfte) *über persönliche Kontakte in ihren bisherigen Arbeitszusammenhängen* auf die Förderprogramme, meist über ihre eigene Hochschule, wurden deswegen konkret von ProfessorInnen (die sogar teilweise selbst Mitglieder der Vergabekommissionen für die beiden Frauenförderprogramme waren) angesprochen oder / und von den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule. Dies ist unter verschiedener Perspektive ein wünschenswerter Zugang: Von Seiten der Hochschule spricht daraus offenbar ein hohes Interesse, die Wissenschaftlerin weiter an der Hochschule zu halten. Die persönliche Kenntnis der Stipendiatin und ihrer Voraussetzungen / Potenzen durch ein Mitglied der Vergabekommission kann die Bewilligungsentscheidung erleichtern und so die Erfolgssicherheit der Förderung treffsicherer machen. Darüber hinaus können das Engagement und die Intention der Hochschule bis zu einem Interesse an einer späteren Professur für die Wissenschaftlerin gehen.

Teilweise reichen solche persönlichen Kontakte und Arbeitsbeziehungen weit zurück, z.B.: „Ich habe schon während des Studiums als studentische Hilfskraft gearbeitet... bei der Kollegin, die mich jetzt als Professorin betreut“ und die sie auch – inzwischen wissenschaftliche Mitarbeiterin befristet an der Hochschule – gegen Ende der Befristung auf das Förderprogramm aufmerksam gemacht und sie zur Bewerbung und zur Promotion ermuntert hat sowie ihr bei der Anbindung der Promotion an einer Hochschule (als eine Bedingung für das Stipendium) intensiv zur Seite stand.

Als typisch für solch einen Zusammenhang – der zwar nicht aktuell, aber möglicherweise mittelfristig zielführend ist<sup>91</sup> – kann folgende Aussage einer Stipendiatin im Interview stehen, die ihr Stipendium kurzfristig zurückgegeben hat: „Aber ich werde es nie aufgeben, mal an die Hochschule zurückzukommen, allerdings nur, wenn eine Professur ausgeschrieben ist. Also für eine Wissenschaftlerstelle, die auf drei Jahre begrenzt ist<sup>92</sup>, komme ich nicht zurück.“ Für die Rückkehr auf eine Professur (auf ihrem eigenen Arbeitsgebiet) sieht sie mittelfristig gute Chancen angesichts des altersbedingten Weggangs einiger Professoren in den nächsten Jahren. Deshalb hält sie nach wie vor engen Kontakt zu „ihrer“ Hochschule und hat dort (auch aus intrinsischer Motivation: macht gern und erfolgreich Lehre) einen Lehrauftrag (der bekanntlich schlecht bezahlt wird), für dessen Realisierung sie zum Teil auch Urlaubstage nimmt.

Insofern sind die Förderprogramme über das Engagement der Fachhochschulen (gezielte Information, Betreuung usw.) geeignet, gezielt ihre Professuren aus den eigenen Reihen zu rekrutieren und zu besetzen. Umgekehrt antizipieren die Stipendiatinnen solche intendierten Perspektiven als eine Aussicht, dass das Förderstipendium zielführend sein kann, was jetzt von den Stipendiatinnen in den Interviews sehr häufig in Frage gestellt wird.

Einige sind über die *Presse* aufmerksam geworden (z.B. Mitteldeutsche Zeitung), und einzelne – vor allem aus den alten Bundesländern – haben gezielt (über *Internet* und anders) nach solchen Möglichkeiten in den neuen Bundesländern recherchiert. Typisch für letzteres ist folgende Begründung einer Stipendiatin im Interview: „Ich habe mich ganz gezielt nach einer solchen Möglichkeit in den neuen Bundesländern informiert aus zwei Gründen: Ich ging erstens davon aus, dass mein Lebensentwurf – Kinder *und* akademische Karriere – im Osten von meinem Umfeld besser akzeptiert wird als dort, wo ich herkomme, und zweitens, dass ich ihn über Kinderbetreuungsmöglichkeiten<sup>93</sup> selbstbestimmt realisieren kann. Beides ist aufgegangen.“

Die meisten Stipendiatinnen jedoch, die sich aus den alten Bundesländern beworben haben und angenommen worden sind, kommen meist quasi als „Nachhut“ insofern, als sie entweder nach dem vorherigen „Ruf“ ihres Mannes mit ihm in die neuen Bundesländer übergesiedelt waren oder aber von einem inzwischen hier etablierten Kollegen / Mitarbeiter von den Programmen informiert und so an „seine“ Einrichtung geholt worden sind.

(Auf diese Problematik, der sich solche Frauenförderprogramme in den neuen Bundesländern – auch in ihren Konsequenzen – offenbar zu stellen haben, kommen wir in den Schlussfolgerungen zurück.)

---

<sup>91</sup> Diese Stipendiatin war nach einem Monat Förderstipendium aus der Förderung ausgestiegen, weil sie eine unbefristete Stelle in der Wirtschaft bekam. Wir kommen auf dieses – offensichtlich generelle – Problem noch zurück.

<sup>92</sup> Hier wird ganz deutlich die Problematik der befristeten Arbeitsverträge an Hochschulen (insbesondere im Mittelbau), wie sie Ende Februar 2002 mit dem novellierten Hochschulrahmengesetz in Kraft getreten sind und mit dem Umstellen der Personalkategorien (Einführung der Juniorprofessur, und Wegfallen der Assistenten, Oberassistenten, Dozenten und dergleichen). (vgl. ver.di report 1/2002)

<sup>93</sup> Konkret für ihren Fall spricht sie hier an: Kindergartenplatz und Schulhort.

#### 4.2.3.2 Welche familiäre, Bildungs- und Berufsbiografie hatten die Stipendiatinnen zum Beginn der Förderung?

Interessant ist zunächst – wenn auch nicht überraschend, dass die meisten Stipendiatinnen hinsichtlich ihres Studiums von der *Herkunftsfamilie* (in erster Linie von den Eltern, aber auch von Onkel, Bruder usw.) sehr unterstützt sowie insbesondere der gewählten Fachrichtung sehr angeregt und motiviert worden sind. Dieser Sachverhalt korreliert damit, dass sie überwiegend aus hoch gebildeten Elternhäusern kommen. Solche Unterstützung (die gegebenenfalls auch eine finanzielle einschließt) trifft auch dann zu, wenn die Ausbildungszeit nicht geradlinig verlief, sondern von Unterbrechungen oder Studienfachwechsel charakterisiert war.

Im übrigen scheinen „Umwege“ in der Bildungs- und Berufsbiografie keine einschränkende Determinante für eine derzeitige und künftige Zielgerichtetheit und intrinsische Arbeitsmotivation zu sein – im Gegenteil, wenn die Wissenschaftlerinnen nun ihr subjektiv befriedigendes Arbeitsfeld gefunden haben. Eine (auch mehrfach) „gebrochene“ Bildungs- und Berufsbiografie – abgesehen davon, dass diese auch äußeren Bedingungen / Barrieren geschuldet sein konnte (wie Abitur, Studienfach bei Ostdeutschen wegen sozialer Herkunft erst nach der „Wende“ möglich) – sollte daher kein kritischer Punkt bei der Vergabeentscheidungen von Förderungen sein.

Bei einer Stipendiatin treffen davon drei Sachverhalte zu: die „Behinderung“ der intendierten beruflichen Laufbahn in der DDR wegen ihrer sozialen Herkunft, Ausbildungsumwege zum intendierten Ziel sowie die inhaltliche wie finanzielle Unterstützung durch die Eltern (die übrigens beide Hochschulabschlüsse in benachbarten Disziplinen haben). Sie erzählt: „... und bin dann durch die Wende dann doch noch zum Abitur gekommen, weil ich halt Intelligenzkind war und von der Warte her normalerweise keine Abiturchancen gehabt hätte... Nach dem Abitur hab ich erst mal drei Semester Soziologie ... studiert (lacht laut angesichts des Berufs der Interviewerin)... deshalb, weil ich eigentlich schon immer in den Umwelt-Bereich hinein wollte... und mich insofern der Zusammenhang zwischen Mensch und Umwelt sehr stark interessiert hat, habe dann allerdings während des Studiums festgestellt, dass mir das alles zu theoretisch und zu abgehoben ist...(Anmerkung der Interviewerin: Sie erläutert hier und später, dass sie vor allem „praktisch“ und „verändernd“ tätig sein wollte und will.) Glücklicherweise waren dann auch meine Eltern diejenigen, die mich weiter ermuntert haben, weil ich auch kein Bafög bekommen habe und dann insofern finanziell komplett von meinen Eltern getragen wurde... Und dann habe ich 1994 das Studium ‚Landespflege‘ in ... angefangen...“

Selbstverständlich als häufigere (als Nichtzugang zum Abitur) systemisch bedingten Behinderungen und Brüche in der Bildungs- und Berufsbiografie der ostdeutschen Stipendiatinnen erwiesen sich solche (für sie nicht vorhersehbaren) nach dem Studium vor allem durch die „Wende“. Das betrifft genau die leistungsorientierten jungen Frauen, die zu Beginn des Förderzeitraums Ende 30 sind und sich ihren Kinderwunsch (zumindest mit einem Kind) noch unter DDR-Bedingungen erfüllt hatten: eigentlich die Generation, die prädestiniert wäre für eine Professur.

Als unter verschiedenen Blickwinkeln typisch kann folgende Stipendiatin gelten, die (selbstverständlich sofort nach dem Abitur) ihr Studium begonnen und in der so genannten „Regelstudienzeit“ absolviert hat, ebenso selbstverständlich (über Absolventenlenkung, zunächst verbindlich für drei Jahre) in einen großen Industriebetrieb in Wohnortnähe vermittelt wurde (das Angebot einer Promotion an der bisherigen Universität hatte sie ausgeschlagen). Im zweiten Jahr der Erwerbsarbeit wurde ihr Kind geboren, und sie nutzte das „Babyjahr“. „Zwar bin ich danach erst mal noch in meiner alten Ab-

teilung gelandet noch, aber dann ging es halt los mit diesen ganzen Umstrukturierungen und Auslösungen und so. Da hat's mich letztendlich auch getroffen. Aber ich bin erst mal umstrukturiert worden in eine andere Abteilung, ... und die wurde dann aber vollständig aufgelöst. ... Zu dem Zeitpunkt hatte ich auch noch das Problem: Unsere Tochter war sehr viel krank... Von der Warte her gesehen war ich ein Abschlusskandidat... Im Prinzip haben sie mir dann angeboten: Kündigung oder erst mal in eine Fortbildung gehen, und dann sehen wir weiter. Da habe ich dann 1991/92 eine 15monatige Fortbildung mitgemacht... zum Betriebsbeauftragten für Umweltschutz. Ich hatte gehofft, dass ich mir damit Perspektiven eröffne; weil: Umweltschutz, da war ja viel zu tun bei uns... Letztlich war's dann so, dass ich zusätzlich noch zu meinem naturwissenschaftlichen noch meinen Abschluss Umweltschutz hatte und war arbeitslos (lacht). Mittlerweile während der Fortbildung bin ich ... gekündigt worden, also rausgeflogen... In dem halben Jahr Arbeitslosigkeit habe ich mich sehr bemüht, was zu finden... Aber mit der chemischen Industrie ging ja alles den Bach runter... und hab mich dann wieder an der Uni umgeschaut“, wo sie dann innerhalb eines DFG-Forschungsprojekt eine halbe Stelle bekam, die dann auch verlängert wurde.

Oft schon während des Studiums, aber auch danach – so berichten die Stipendiatinnen – wurden sie bzw. ihre Stärken von Ihren Hochschullehrern, besonders aber von *Hochschullehrerinnen / Professorinnen*, „entdeckt“, gefördert und zu verschiedenen wissenschaftlichen (Hilfs-)Arbeiten ermutigt. Nicht zuletzt haben sie häufig auch über diese von den Förderprogrammen erfahren und sind zur Bewerbung angeregt worden.

Ausschließlich bei *Stipendiatinnen aus den alten Bundesländern* fällt auf, dass sie nach ihrem Studium zunächst häufig zugunsten der „Karriere“ ihre Mannes zurückgesteckt und auch (teilweise sehr lange) „Familienpausen“ genommen haben. Das hat u.a. mehrheitlich zur Folge, dass sie nunmehr – angesichts der ökonomischen Rahmenbedingungen aufgrund der Positionen ihres Mannes – relativ „relaxt“ nachziehen können. Dabei werden sie meist – auch hinsichtlich der familiären Arbeitsteilung – von ihren Männern flankiert und arbeiten in der Förderzeit sehr zielgerichtet.

Nur bei einer Stipendiatin – und zwar insgesamt nur bei einer! – (aus dem Programm „Erhöhung der Berufungsfähigkeit“) entstand der deutliche Eindruck, dass sie sehr zurückgelehnt agiert, dass ihr „das Stipendium ermöglicht hat, mal reinzuriechen“, „dass ich auf das Stipendium gar nicht angewiesen bin“, dass sie zwar jetzt gern Lehre macht, aber nicht ernsthaft eine Fachhochschulprofessur anstrebt, „weil mir da zu viel fehlt und ich doch zu lange raus war“. „Ich hab so das Gefühl, es gibt eine ganze Reihe Leute auf dem Markt, und ich wäre da nicht unbedingt an der obersten Front.“ Insgesamt hat sie – wenn überhaupt – nur diffuse Vorstellungen für spätere Erwerbsarbeit oder Tätigkeitsfelder; „und es ist ja auch so, dass ich nicht unbedingt eine Existenzsicherung brauche“<sup>94</sup>. Also für mich kämen ja auch Sachen in Frage, die halt ganz zeitlich begrenzt sind.“ „Und die Kinder sind ja auch noch relativ klein, ... und erst in 10 Jahren ist das ziemlich vorbei... Und im Moment ist mir das nicht so wichtig, dass ich was Festes hätte... Ich muss keinen 8-Stunden-Tag haben... Und ich kann auch nicht von Magdeburg weg und woanders hingehen.“ „Und ich denke, irgendwas wird sich da immer finden lassen – ein stundenweiser Job.“

Bemerkenswerterweise war die Stipendiatin – im Unterschied zu den meisten anderen – nicht über Arbeitszusammenhänge auf das Programm gestoßen oder aufmerksam gemacht worden und hatte

---

<sup>94</sup> Das betonte sie über das Interview verteilt sehr häufig.

auch nicht selbst nach einer solchen Möglichkeit gesucht, sondern ihrem Mann war die Ausschreibung untergekommen.

Insgesamt hat diese eine Stipendiatin eine eindeutige und einseitige Orientierung auf die Familie und keine eigenen beruflichen Ansprüche (mehr). Insofern muss die Bewilligung ihrer Förderung als Fehlentscheidung gewertet werden. Ohne dies überbewerten zu wollen, scheint dieses Ausnahmispiel doch nahe zulegen, dass bei der Vergabe – über die formalen Qualifikationsvoraussetzungen hinaus – bestimmte Wertorientierungen, Lebensentwürfe, Leistungsmotivationen usw. mitberücksichtigt werden sollten. Wir kommen später auf dieses Problem zurück.

Auf die Stränge / gegebenenfalls Etappen / Vereinbarung von bisheriger Bildungs- / Berufsbiografie einerseits und Familiengründung andererseits gehen wir – da zum einen in den Fällen vorhandener Kinder die Verantwortung bis in die Zeit der Förderung fortreicht und zum anderen deren Gesamtverlauf im Lebensweg – umrissen werden soll, später unter 4.2.3.4 ein.

#### 4.2.3.3 Wie kommen die Wissenschaftlerinnen mit ihren Status als Stipendiatin zurecht, und ist die Förderung aus ihrer Sicht zielführend?

Für nicht wenige Stipendiatinnen – vor allem mit vorangegangener Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin an einer Hochschule<sup>95</sup> – bedeutet dies eher Statusverlust und auch Verunsicherung. Eine Stipendiatin, die zunächst eine auf 3 Jahre befristete und dann um 2 Jahre verlängerte Mitarbeiterstelle hatte, an die das Stipendium direkt anschloss: „... hatte ich glücklicherweise einen nahtlosen Übergang, wobei es doch ganz anders ist auf einmal, wenn man diesen klaren Status vorher hatte als Angestellte, als wissenschaftliche Mitarbeiterin und dann auf einmal dieser Übergang..., wo der Status relativ ungeklärt ist...; wo ich zwar ein Schreiben habe,... dass ich eben das Stipendium bekomme. Aber das ist auch alles, was ich zu meinem Status habe, und irgendwo steht noch, dass man den Angehörigen der Hochschule gleichgestellt ist. Und das ist eigentlich alles.“

Was sie konkret dabei vermisst – trotz allgemeiner Hinweise, „dass man für alles Mögliche selbst zuständig ist, für diese ganzen Versicherungssachen, Kranken- und Sozialversicherung und so was alles“ – findet sich in diesem Sinne auch in den Interviews mit anderen Stipendiatinnen: „Was mir aufgefallen ist, dass so konkrete Dinge und Informationen, die einen interessieren... fehlten... Ich habe da versucht, irgendwas rauszukriegen, musste mir erst mal alles so raussuchen. Musste mich ja erst mal selbst krankenversichern. Da fragen die einen erst mal ‚Na, was sind Sie denn?‘ Da kann ich sagen: ‚Stipendiatin; was anderes habe ich nicht.‘ So was gibt es nicht; die können... dann immer nur ‚Sonstiges‘ ankreuzen, weil so was nicht vorkommt. (lacht) Das geht weiter bei Rentenversicherung..., dass ich nicht ganz raus falle... Glücklicherweise: Nachdem ich mich da stundenlang angestellt habe, bekam ich dann die Auskunft: Da ich ja ein Kind habe, ... bin ich sozusagen automatisch bis zum 10. Lebensjahr weiter in dieser Versicherung drin, auch ohne jetzt einzuzahlen.“ Und insbesondere wird vermisst, dass es nicht möglich ist, jetzt eine Arbeitslosenversicherung freiwillig fortzuführen – mit gegebenenfalls entsprechend fatalen Folgen.

Unter der „Verschwommenheit“ des Status wird von den Stipendiatinnen u.a. folgendes angegeben: die Art der Einbindung in das Institut (wie Arbeitsplatz, PC, Telefon, Kopiermöglichkeiten, An-

<sup>95</sup> selbstverständlich nicht für die Stipendiatinnen (was für einige zutrifft), die vorher schon ein einschlägiges Förderprogramm (z.B. „Wiedereinstiegsprogramm“) durchlaufen hatten

wesenheitsregelung), Verbindlichkeiten z.B. hinsichtlich des Umfangs der Lehre (Hospitationen vorgesehen?) und der ihr immanenten Kompetenzen (Erteilung von Leistungsnachweisen?), Art und Bezahlung von Dienstreisen / Teilnahme an hochschulinternen und -externen Konferenzen, aber auch ihr mangelndes „Gewicht“ bzw. Mitspracherecht in den Arbeitszusammenhängen der Hochschule. Darüber hinaus wird es als Mangel genannt, keinen Dienstaussweis (mehr) zu haben, aber auch beispielsweise keinen Studentenausweis (z.B. für ein Semesterticket!).

Eine Stipendiatin (wenn auch als Ausnahme!) betont den Stipendiatinnenstatus gegenüber einer festen Stelle – wozwischen sie die Wahl übrigens hatte – als sehr positiv hinsichtlich seiner „Verschwommenheit“ bzw. seiner Sonderstellung in der Einrichtung insofern, als er gut geeignet sei, über flexiblere Arbeitszeiten und Anwesenheiten die Arbeit besser mit der Kinderbetreuung zu koordinieren / zu vereinbaren.

Häufig reflektierte Statusprobleme der Stipendiatinnen und daraus folgende Handicaps sowie teilweise mangelnde Integration / Einbindung in die Hochschulstruktur / den Fachbereich finden sich auch in den Erfahrungsberichten der Stipendiatinnen auf der Bilanztagung zum Projekt wieder: vgl. im Anhang unter 7.1 deren Beiträge, beispielsweise von Mareike Conrad). Sie werden allerdings auch von den Mitgliedern der Vergabekommissionen bzw. den BetreuerInnen der Stipendiatinnen an den Hochschulen kritisch wahrgenommen und Gründe dafür festgemacht. (s. z.B. bezüglich der Hochschule Merseburg (FH) den Beitrag von Prof. Maria Nühlen von der Vergabekommission zur Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt im Anhang unter 7.1)

Eine Stipendiatin (die in verschiedener Hinsicht eine Ausnahmeerscheinung darstellt; wir kommen unter 4.2.3.4 bei der „Vereinbarung“ darauf zurück) aus dem Programm „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ und schwerpunktmäßig mit Laborforschung befasst, bemerkt darüber hinaus: „Mit dem Stipendium ist natürlich keinerlei Ausstattung verbunden, weder personell noch irgendwelche Sachmittel oder Verbrauchsmittel... Von der Bereitschaft her dazu hier im Haus, da ist ... natürlich jeglicher Wille da; aber die Mittel sind natürlich einfach beschränkt, wie man ja weiß.“

Darüber hinaus bestehen bei den Stipendiatinnen – mit Blick auf die intendierte Qualifikationen – Bedürfnisse nach bestimmten zusätzlichen Informationen, die sich auf folgende Bereiche beziehen und die sie sich teilweise bereits jetzt je individuell suchen (müssen) bzw. an entsprechenden bundesweiten Veranstaltungen teilnehmen (beispielsweise 2,5-Tage-Seminar durch CEWS, zur hochschuldidaktischen Begleitung / Anleitung durch das DIZ Kempten): Hochschuldidaktik, ProfessorInnen-Aufgaben, Budgetverwaltung, Drittmittelakquise, Haushalts- und Arbeitsrecht / Personalpolitik, Hochschulrecht, Präsentation / Technik, Informationen / Training zu frauen- bzw. akademikerinnentypischen Karriereproblemen und ihrer Bewältigung. Erfolg versprechend – im Sinne der Optimierung der Förderziele, ökonomischer Effizienz (Kosten!) und der organisatorischen Effekte für alle Stipendiatinnen – hierzu ist ein *kompaktes zentrales Angebot in Form eines Begleitprogramm* oder in einer mehrtägigen gemeinsamen Veranstaltung.

Das von den Stipendiatinnen antizipierte Defizit der Hochschuldidaktik beispielsweise zu befrieden macht u.E. ganz explizit Sinn, weil sich einige Stipendiatinnen – falls sie in diesem Bereich noch keine Erfahrungen hatten – bei der Lehre zuweilen „ins Wasser geworfen“ fühlen (vor allem, wenn sie ihr Fachgebiet vor StudentInnen anderer Fachrichtungen zu lehren veranlasst sind), den Stipendiatinnen aber in ihrer überwiegenden Mehrheit die Lehre / die Arbeit mit den StudentInnen erklärtermaßen viel Spaß macht und sie positive Feedbacks bekommen, was zu unterstützen ist.

Last but not least wünschen sich viele Stipendiatinnen (insbesondere des Förderprogramms „Erhöhung der Berufungsfähigkeit“) – nicht nur aus sozialen Gründen, sondern vor allem im Interesse zielführenden Kompetenzerwerbs für die intendierte akademische Laufbahn – eine bessere Einbindung / Integration in die Hochschulstrukturen (wie: eigener Arbeitsplatz, Arbeitszeitregelungen, Teilnahme an Beratungen des Fachbereichs). Dies ist u.E. über entsprechende Hinweise / Bedingungen für die Förderung in den Ausschreibungen der Programme (z.B. in Präzisierung des Punktes „1: Zielstellung“) relativ leicht zu erreichen.

Als Hürde oder zumindest deutlicher Umweg scheint sich zu erweisen, wenn die Stipendiatinnen während der Förderlaufzeit mit einem BetreuerInnenwechsel (insbesondere bei Dissertationen) konfrontiert werden, was offensichtlich meist einhergeht mit inhaltlichen Umorientierungen und neuen Anforderungen und sich im Ernstfall auf die Überschreitung des Förderzeitraums auswirkt. Jedoch scheint eine gezielte Ausschaltung dieses „Störfaktors“ schwierig, da an Einzelpersonen an den Hochschulen gebunden.

Ungeachtet dieser partiellen und behebbaren Kritikpunkte machen ganz mehrheitlich die *Betreuerinnen / Professorinnen eine sehr positive Achse im „Stipendiatinnenstatus“ aus – im Fortkommen (im Sinne der jeweiligen Förderziele) und in der Zufriedenheit der Stipendiatinnen*. Deren (positive) Bedeutung reicht teilweise schon weit in der Bildungs- und Berufsbiografie zurück, weshalb hier diesbezüglich auf die beiden vorangegangenen Abschnitte (Information über die Förderprogramme bzw. bisherige Bildungs- und Berufsbiografie) verwiesen wird. Ergänzt werden soll aber, dass offensichtlich *Professorinnen (in ihrer Minderheit an unseren Hochschulen) problembewusst, motiviert und erfolgreich weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen „nachziehen“*. Das heißt im Umkehrschluss: Gelingt es – und die beiden Förderprogramme sind ein wichtiger Beitrag dazu –, die „critical mass“ der Professorinnen an den Hochschulen gezielt zu überwinden, stellen diese potentielle Multiplikatorinnen dar, diesen Prozess fortzuführen bzw. den Anteil von Frauen an Professoren beschleunigt zu erhöhen.

Eine Stipendiatin berichtet beispielsweise (und dies kann als typisch gelten, weil auch andere Stipendiatinnen ähnliche Erfahrungen gemacht haben), dass sie bereits während des Studiums als Hiwi (wissenschaftliche Hilfskraft) tätig war, was ihrer Diplomarbeit sehr zugute kam, in deren Endphase auch ein einschlägiger Projektantrag gestellt wurde. Ihre Professorin sei dabei sehr aktiv gewesen, habe sie stark inhaltlich motiviert, ihr viel „Spielraum“ gelassen, sie frühzeitig und sukzessive in die Lehre und in Exkursionen einbezogen. Es habe ihr „extrem viel Spaß gemacht, also die Kenntnisse weiterzugeben an die StudentInnen und mit ihnen über die Arbeit zu diskutieren... So weiß ich und kann mir gut vorstellen, dass mir eine Professur hier an der Fachhochschule sehr viel Spaß machen würde.“

Bezüglich der Projektdurchführung betont die Stipendiatin, „dass uns die Professorin halt sehr, sehr viel Spielraum gelassen hat, uns also sehr frei hat arbeiten lassen... von der Beantragung, über die ganzen Finanzsachen, Arbeitsorganisation, Studenten- und Diplomarbeitenbetreuung..., wo ich – auch im Vergleich zu anderen – sehr schnell gelernt habe, sehr selbstständig zu sein“. Sie nimmt das als außerordentlich konstruktiv und positiv wahr, fürchtet sogar für die Zukunft für sich Probleme, dass es ihr „extrem schwer fallen würde“, wenn sie später „mal irgendwie demnächst unter einen Chef komme, bei dem das eben nicht mehr so ist“.

Überhaupt habe sie viel „Glück“ gehabt mit ihrer Professorin, nicht nur, weil diese noch relativ jung ist, sondern weil sie in den Arbeitszusammenhängen eine hohe Akzeptanz zeigt gegenüber Mit-

arbeiterInnen, die Wissenschaft und Familie / Kinder gleichzeitig vereinbaren wollen (wiewohl die Stipendiatin selbst kinderlos ist).

Über dieses hier im Einzelfall verdeutlichte Beispiel hinaus fällt insgesamt – auf dem Hintergrund dieser positiven Rolle der (meist weiblichen) „Vorgesetzten“ – ganz mehrheitlich in den sachlichen und wertenden Aussagen der Stipendiatinnen auf, dass sie die Bemühungen und Förderungen durch und die Beziehungen zu ihnen (bis hin zu „freundschaftlich“) sehr positiv apostrophieren. Das lässt nicht nur auf deutliche Bemühungen insbesondere der Professorinnen um die Förderung „potenter“ weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen schließen, sondern auch auf einen weitgehend unhierarchischen und kollegialen Umgang mit ihnen. (vgl. hierzu auch im Anhang 7.1 den Erfahrungsbericht der Stipendiatin Mareike Conrad)

Demgegenüber thematisieren nicht wenige Stipendiatinnen in den Interviews allerdings verschiedene Probleme in der *Endphase der Laufzeit des Stipendiums*. Diese scheint unter der hier gestellten Frage „Wie kommen die Wissenschaftlerinnen mit ihrem Status als Stipendiatin zurecht, und ist die Förderung aus ihrer Sicht zielführend?“ eine – hinsichtlich psychischer Belastungen und Leistungsanforderungen – besonders sensible Phase zu sein. Das betrifft zum einen selbstverständlich die „Endspurt“-Situation, aber auch (im Falle des absehbaren Nichtschaffens der individuellen Förderziele aus verschiedenen – den Förderinhalten genuinen, individuell-familiären oder / und anderen – Gründen) Überlegungen / Aktivitäten für eine eventuelle Verlängerung der Förderlaufzeit. Deren Bewilligungsprozedere ist für die Stipendiatin naturgemäß mit Unwägbarkeiten und Planungsunsicherheiten verbunden. Solche Problemlagen nennen zahlreiche Stipendiatinnen. Hier kann exemplarisch auf die einschlägigen Ausführungen zu solchen Erfahrungen der Stipendiatinnen auf dem Bilanzworkshop zum Projekt verwiesen werden. (vgl. im Anhang 7.1 die Berichte der Stipendiatinnen Ute Rohbock und Jutta Jahn)

Nun scheint dies zunächst – aus der Sicht der Stipendiatinnen – an den Vergabeausschüssen zu liegen, wenn beide Förderprogramme dezidiert bestimmte Regelungen vorsehen für bestimmte „Sonderfälle“ des Lebens während der Laufzeit (vgl. je Abschnitt 7. der Ausschreibungen der beiden Förderprogramme) und auch festlegen: „Über eine Verlängerung entscheidet der Vergabeausschuss unter fachlichen Gesichtspunkten nach Einzelfallprüfung.“ (Abschnitt 6.; s. beides im Anhang unter 7.5) Aber auch die Vergabeausschüsse<sup>96</sup> reflektieren dies durchaus kritisch und sind mit ihren Vergabe- / Bewilligungsentscheidungen an gegebene Rahmenbedingungen bezüglich der Höhe und des Zeitpunkts der Fördermittel gebunden – vgl. dazu beispielsweise die abschließenden Aussagen von Prof. Maria Nühlen für die Vergabekommission zur Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt auf der Bilanztagung im Anhang unter 7.1, so dass hier organisatorisch-strukturelle Veränderungen in Sonderheit hinsichtlich der Programmfinanzierungsmodalitäten wünschenswert wären.

Insbesondere aber stellt dieser Zeitraum gegen Ende des Förderzeitraums implizit und gleichzeitig für die Stipendiatinnen eine *Planungsphase* dar insofern, als sie sich zwingend mit Aktivitäten / Bewerbungen für die Zeit „danach“ zu befassen haben, was sie auch meist tatsächlich tun. Diese kann beispielsweise auch in einer Antragstellung für ein Projekt bestehen; und bekanntlich kann diese sehr zeit- und arbeitsintensiv sein. Exemplarisch soll hier auf das Beispiel der Erarbeitung eines DFG-

---

<sup>96</sup> völlig abgesehen davon, dass deren Mitglieder diese Funktion ehrenamtlich innehaben und ihre „regulären“ Arbeitsberatungen insofern auch einer zeiteffektiven Logik folgen

Antrags verwiesen: s. dazu die Ausführungen der Stipendiatin Jutta Jahn auf dem Bilanzworkshop im Anhang unter 7.1.

#### 4.2.3.4 Wie vereinbar(t)en die Stipendiatinnen ihre Qualifizierung (ihre bisherige Bildungs- / Berufsbiografie) mit Familie / Kindern oder auch nicht?

Auch unter den Stipendiatinnen spiegeln sich die bekannten Probleme wider bezüglich der Schwierigkeiten der mehrheitlich (noch) gewollten Vereinbarung – gerade bei hoch gebildeten Frauen – von Familie / Kindern und beruflichem Fortkommen sowie der beginnende Trend zum Singledasein und zur Kinderlosigkeit. Immerhin ein Drittel von ihnen ist zum Zeitpunkt der Untersuchung (und bleibt nach eigener Aussage hochwahrscheinlich) kinderlos.

Die gegenwärtige familiäre Situation und vor allem die Bedingungen auf dem Weg bis hierher (und Vereinbarungsmodelle Familie – Beruf) sind erwartungsgemäß deutlich differenziert nach regionaler Herkunft – ob dieser Weg in der DDR oder in der alten BRD eingeschlagen wurde. Auch die Mütter der Stipendiatinnen unterscheiden sich danach deutlich, indem fast alle ostdeutschen Stipendiatinnen Mütter haben, die durchgängig und in hoch qualifizierten Berufen erwerbstätig waren.

Eine Stipendiatin (verheiratet, 1 Kind – schon zu DDR-Zeiten geboren), die vorher ihre sehr partnerschaftliche familiäre Arbeitsteilung beschreibt, reflektiert ihre „doppelte“ Wertorientierung, die Probleme der Vereinbarung und die Unterschiede zu den Single-Kolleginnen an der Hochschule so: „Wir teilen uns eigentlich alles problemlos ein und kriegen alles ganz gut auf die Reihe – wenn man mal davon absieht, dass es natürlich immer so ist, wenn man Familie und ein Kind hat, dass man da immer ein bisschen hin und her gerissen ist zwischen dem, was man beruflich machen will, und dem, wie man sich um sein Kind kümmern will, dass man da eben irgendwie das richtige Maß findet: dass man sich genug da kümmert, aber auch das andere nicht vernachlässigt. Das kriegt man immer gratis.

Aber ich bin richtig froh, dass es so ist, und dass ich auch meine Tochter schon habe, und dass wir das so gemacht haben schon während des Studiums, was wir auch so geplant hatten... Denn ich kenne viele... Frauen, die immer dachten, das machen sie dann, wenn sie irgendwann fertig sind mit irgendwas, und irgendwann klappt's dann auch mit dem Kinderkriegen nicht mehr... Ich seh' das auch hier: Bei uns gibt's Kolleginnen aus den westlichen Teilen, die schon etwas älter sind als ich, die aber keine Familie haben und keine Kinder, und die sind zwar nun berufen und Professorinnen. Aber man merkt irgendwie, dass sie es im Beruflichen jetzt zwar so weit geschafft haben, aber dass sie rein menschlich oder so in bestimmten Bereichen ziemliche Defizite haben und dass mit ihnen schlecht auszukommen ist. (lacht)

Also: Von daher denke ich, dass diese Mischung aus Familie und Beruf – auch für die Gesellschaft eigentlich – viel besser ist, weil ich glaube: So eine reine Karrierefrau... (was man so im Westen unter Karrierefrau versteht, die dann auf Familie und Kinder verzichtet und dann eben weit nach oben kommt) – dass das nicht unbedingt immer dazu führt, dass so ein angenehmes Arbeitsklima dann ist.

Wenn man das anstrebt in so einem Bereich wie in der Hochschule,... hat das auch ne ganze Menge Wert, auch wenn's vielleicht dann ein bisschen länger dauert, bis man seine Qualifikation hat. Auch gerade in der Arbeit mit Studenten: Ich glaube, das ist ein großer Unterschied, ob man selbst ein Kind hat und dann mit Studenten zu tun hat, oder ob man keine Kinder hat und keine Familie ..., ... so das Einfühlungsvermögen.

Man kann sich ganz anders reinsteigern in irgendwelche Sachen hier, die werden dann riesig groß aufgebläht; und wenn man Familie hat, dann geht man eben nach Hause und sagt sich, ... na gut, es gibt noch andere wichtige Sachen im Leben. Es ist nicht das Allerwichtigste, ob mich nun alle auf Arbeit gleichermaßen mögen und ob ich da alles durchkriege, was ich will oder ob da manches nicht so läuft...

Also ich brauche das auch wirklich, diese Harmonie in der Familie, damit ich das irgendwie auch ausgleichen kann, wenn mal Stress im Beruf ist. Also: Ich würde nicht nur das Eine haben wollen! Da würde mir irgendwo was ganz Wichtiges fehlen.“

Zwar hatten sie (typischerweise!) *zwei Kinder geplant, haben jedoch mittlerweile angesichts der Lebens-, Wohn-, finanziellen und beruflichen Umstände nach der „Wende“ davon Abstand genommen*, es sei denn: „Also vielleicht kommt noch mal ne Zeit – wer weiß, wenn ich das jetzt fertig habe und ich vielleicht doch nichts finde und denke, ach, vielleicht könnte man doch noch mal (lacht) – das kann ich jetzt noch nicht sagen.“ Eine andere (hoch berufsmotivierte ostdeutsche) Stipendiatin mit einem Kind (geboren kurz vor der Wende) und starkem Wunsch nach einem zweiten: „Aber durch die Wende..., also wir haben es immer weiter rausgeschoben, es war einfach nie der richtige Zeitpunkt, um halt noch mal anzusetzen. (lacht)... Und nun haben wir's aufgegeben. Im Nachhinein finden wir: den günstigen Zeitpunkt fürs Kinderkriegen gibt's und findet man heutzutage wahrscheinlich nicht mehr.“

Die Überlegungen einer jüngeren ostdeutschen Stipendiatin („jünger“ im Sinne der Realisierung von Kinderwünschen erst nach der „Wende“), die heute mit ihrem Freund (auch Akademiker) zusammenlebt, zur Familienplanung scheinen typisch für den allgemeinen Wandel nunmehr auch möglicherweise bei den ostdeutschen Akademikerinnen und klingen so: „Also, es ist bei mir jetzt nicht so wie bei anderen Frauen in meinem Alter; ... ich merke, dass ich nicht so ein Kinderfan bin oder dass es eigentlich mal losgehen muss: Sondern ich muss prinzipiell auch überlegen, ob ich das überhaupt will oder ob ich das irgendwie nicht will... Das liegt auch an der positiven Entwicklung der Beziehung, dass ich irgendwie auch nie genau weiß, dass, wenn Kinder da sind, dass das in jedem Fall nicht ausschließlich an mir hängen bleibt, sondern dass ich mir da sehr sicher sein kann, dass man das vernünftig aufteilt... Und wir sind ja beide Leute, die einen bestimmten Anspruch an den Beruf haben. Aber es ist eben unangenehm, dass dann die Frauen immer wieder extrem im Beruf zurückstecken müssen.“

Dies könnte typisch werden / bleiben für auch ostdeutsche leistungsorientierte Akademikerinnen, die eine klare Handlungsfolge- und Problemlagen-Abschätzung vornehmen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, nicht bereit sind, die „Kosten“ dafür – im Rückgriff auf schon überwundene traditionelle geschlechtstypische Arbeitsteilung (vgl. dazu Abschnitt 1, Punkt g) – allein zu tragen, in der beruflichen Entwicklung (zeitweise) zurückzustecken und die so Kinderlosigkeit ernsthaft in Erwägung ziehen.

Eine andere Stipendiatin (auch etwa in diesem Alter, also mit DDR-Abitur kurz vor der „Wende“), ledig / in einer Lebensgemeinschaft lebend, jetzt Mitte 30, hat sich bisher – nach ihrem Studium nach der „Wende“ – zunächst über verschiedene Wege intensiv bemüht, beruflich Fuß zu fassen. Bemerkenswerterweise äußert sie sich im Interview zunächst von sich aus nicht dazu, ob / wann sie mit ihrem Partner ein Kind / Kinder eingeplant hat. Erst auf entsprechende Nachfrage befindet sie lapidar: „In den nächsten Jahren kann ich mir das nicht vorstellen.“ Auch hier ist anzunehmen, dass die Realisierung des Kinderwunsches angesichts der reflektierten Inkompatibilitäten von intendierter Berufs-

biografie und Verantwortung für Kind(er) im Lebenslauf immer weiter nach hinten verschoben und gegebenenfalls aufgegeben wird.

Einen anderen – quasi unglücklicheren – in den neuen Bundesländern „neuen“ Typ von Partnerschaften scheint eine Stipendiatin zu vertreten, die eine dem Mann vergleichbare Karriere intendiert: Ihr Mann sitzt mittlerweile „fest im Sattel“ (ist verbeamtet) und wird versetzt; der Lebenszusammenhang des Paares bewegt sich zwischen drei Orten: ihrer Arbeitsstelle, seiner Arbeitsstelle und dem gemeinsamen Wohnort mit zwei Kindern. Darunter hat die Partnerschaft zunehmend gelitten, die Ehe besteht aus der Sicht der Stipendiatin „nur noch auf dem Papier“, und die beiden Kinder wachsen nunmehr getrennt je bei Mutter und Vater auf. Solche Entwicklung des längerfristigen Pendelns und des Auseinanderfallen von Wohn- und je Arbeitsort charakterisiert gegenwärtig zunehmend die so genannten „Dual Career Couples“ und wird leider – auch zunehmend in den neuen Bundesländern – zu wachsender Ehe- und Kinderlosigkeit unter karriereorientierten Akademikerinnen führen.

Folgendes Beispiel scheint dies zunächst zu konterkarieren, aber eher typisch zu sein zumindest für Akademikerinnen aus den alten Bundesländern: Eine Stipendiatin hatte – trotz evident hoher intrinsischer Wissenschaftsmotivation – in Absprache mit ihrem Mann zunächst für die akademische Karriere ihre Mannes „zurückgesteckt“, deswegen typischerweise<sup>97</sup> auch zahlreiche große Umzüge mitgemacht und – charakteristisch für weibliche Normalbiografien in der alten BRD – acht Jahre „Familienpause“ eingelegt. Jetzt zieht sie beruflich nach<sup>98</sup>, ist dabei – angesichts ihrer klaren „Doppelorientierung“ auf nunmehr eigene wissenschaftliche Laufbahn bei gleichzeitiger Verantwortung als Mutter für zwei schulpflichtige Kinder – bereit, Abstriche zu machen (Teilzeitstipendium und später intendierte Teilzeitprofessur). Sie und ihr (nach eigenen Worten „emanzipierter“) Mann versuchen nachdrücklich, auch die beruflichen Anforderungen aktiv so zu gestalten, dass auch ein wünschenswertes Familienleben realisiert werden kann – trotz vergleichsweise großer Entfernungen zwischen ihrem und seinem Arbeits- und dem Wohnort. Intensiven „Rückenwind“ erhält sie von ihrem Mann: „Er puscht mich!“

Dies scheint in Sonderheit dann möglich, wenn *beide Partner in derselben Fachdisziplin* („*Berufshomogamie*“) verortet sind. Zudem sind sie sich darüber einig (und können es sich finanziell auch erlauben), bestimmte Haushaltsarbeiten zu delegieren (Putzfrau, Haushalthilfe). Zu diesen Ergebnissen kommen auch (Solga/Rusconi/Krüger 2005) aufgrund ihrer Mikrozensus-Stichprobe zu Dual Career Couples: „Schließlich zeigt sich hinsichtlich der Berufshomogamie in Akademikerpartnerschaften..., dass sie die Verwirklichung von Doppelkarrieren begünstigen – sei es durch bessere Kooperationsmöglichkeiten oder ‚nur‘ durch ein größeres Verständnis. Das Risiko einer erhöhten Konkurrenz in der Partnerschaft, die Doppelkarrieren durch egoistische(re)s Verhalten behindert, scheint sich nicht zu erhöhen.“ Und: „Die gemeinsame Kinderbetreuung wird sehr flexibel geregelt, was nur möglich ist, weil beide Partner sich bemühen, ihre Arbeitszeiten variabel zu halten. Zusätzlich gibt es in der Regel ein sehr gut organisiertes Kinderbetreuungsnetzwerk. Das Ausmaß der gegenseitigen partnerschaftlichen Unterstützung in Beruf und Familie ist sehr hoch. Von beruflicher Konkurrenz wird nicht berichtet. Obwohl der Beruf für beide Partner eine wichtige Bedeutung hat, wird eine Karriereorientierung nicht ausdrücklich hervorgehoben wie bei jener Gruppe von ‚Dual-Career Couples‘ mit Segmentation

<sup>97</sup> vgl. dazu auch im Anhang unter 7.1 den Erfahrungsbericht der Stipendiatin Prof. Christine Rademacher

<sup>98</sup> zur *führenden* (männlichen) und *folgenden* (weiblichen) Karriere vgl. Abschnitt 3 und Solga/Rusconi/Krüger 2005

beruflicher Ziele; subjektiv wichtiger erscheint der gemeinsame Lebensbereich. Aber dass eine Mehrzahl der Paare mit dieser Lebensform unter die übliche Definition von ‚Dual-Career Couples‘ fällt, lässt sich am beruflichen Erfolg *beider* Partner ablesen.“

Beim zweiten Interview reflektiert die („westsozialisierte“) Stipendiatin mit Blick auf ihren weiteren Berufspfad nach dem Förderprogramm bemerkenswerterweise, dass allgemein in ihrem Umfeld, aber auch konkret an ihrer Hochschule ihre umrissene berufsbezogene Kompromissbereitschaft hier auf hohes Unverständnis stößt (im Unterschied zu den alten Bundesländern, wo dies verbreitet anerkannt und praktiziert wird), wo die Vollerwerbsarbeit der Frau noch selbstverständlich und die Norm ist und andere Lebensentwürfe – zumindest im akademischen Betrieb – eher belächelt oder verhindert werden. Sie wird aber in dieser Richtung weiter „kämpferisch“ bleiben.

In diesem Kontext ist u.E. der „Gleichstellungsvorsprung“ der ostdeutschen Frauen – hier der Akademikerinnen – zu hinterfragen und zu modifizieren, wenn darunter *auch* zum einen die Akzeptanz sehr unterschiedlicher Lebensformen und -modelle gehören sollte und zum anderen – sofern ökonomisch leistbar – die Inanspruchnahme von Dienstleistungen zur Entlastung der Hausarbeit.<sup>99</sup>

Andererseits: Bei insgesamt positiver Entwicklung des familiären Lebens und der nunmehr (meint: nach Familienpause) sehr erfolgreichen beruflichen Perspektiven dieser Stipendiatin wird nicht zufällig (vgl. dazu unter 1.g) aber auch hier deutlich, dass im Prinzip – um diese positive Entwicklung unter den Bedingungen hoher familiärer und berufliche Ansprüche und Anforderungen sie sich über ihre Erwerbsarbeit primär zuständig sieht für die Organisation der Kompatibilität beider Erwerbskarrieren, wenn sie zur Gewährleistung der gemeinsamen Ansprüche deutliche (quantitative) Abstriche an ihre Erwerbsarbeit (Teilzeit-Erwerbsarbeit) anstrebt. Darüber hinaus allerdings ist auch ihr Mann – zumindest nach ihrer Aussage – bemüht, angesichts der komplizierten territorialen Gegebenheiten zwischen drei „Fronten“ (Lebensmittelpunkt familiärer Wohnort – sein Arbeitsort – ihr Arbeitsort) seine Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit) aktiv so zu gestalten, dass er an der Familienarbeit teilhaben kann.

Bemerkenswert ist das davon und insgesamt von denen westdeutscher Akademikerinnen abweichende Modell der „Vereinbarung“ bei einer ebenfalls hoch leistungsmotivierten Stipendiatin, die bis kurz nach dem Abitur in den alten Bundesländern gelebt hat, dann aber (allerdings auch typischerweise infolge des dienstlichen Wechsels des Partners in die neuen Bundesländer) schon an einer ostdeutschen Hochschule studierte und später auch arbeitete: Nachdem sie mit etwa 28 Jahren (auch noch typisch für einen Teil westdeutscher Akademikerinnen) ein Kind geboren hat, blieb sie anschließend nur etwa 15 Monate zu Hause, um dann ihre Berufstätigkeit und ihre Arbeit an der Dissertation sofort weiterzuführen. Insofern hat sie sich auf eine für westdeutsche Akademikerinnen vergleichsweise kurze „Familienpause“ beschränkt und weicht so deutlich vom typischen Drei-Phasen-Modell ab. Darüber hinaus ließ sie währenddessen die „Nebenbeibeschäftigung“ mit ihrer Dissertation nicht außer Acht.

Dass die Verortung der Lebenspartner in der gleichen oder ähnlichen Fachdisziplin offenbar geeignet ist, auch der Frau eine Kontinuität in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn zu ermöglichen bei gleichzeitig klarer „Doppelorientierung“ auf Beruf *und* Kinder (sie hat 2 kleinere), zeigt sich bei einer

---

<sup>99</sup> Nach ost-west-vergleichenden Untersuchungen (vgl. z.B. Ludwig u.a. 2002) polarisieren die Denk- und Verhaltensmuster hinsichtlich der bezahlten Delegation häuslicher Arbeiten in dem Sinne, dass im Osten „starke Ressentiments gegen die Vorstellung, private Hausarbeit an andere Personen“ gegen Bezahlung abzugeben, bestehen (Ausnahme: traditionellermaßen Fensterputzen) – umgekehrte Vorbehalte demgegenüber bei der außerfamiliären Kinderbetreuung.

anderen westsozialisierten Stipendiatin (aus dem Programm „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“) in modifizierter Weise. Zwar waren die zahlreichen Wohnortswchsel des Paares bzw. später der Familie immer von der Berufsbiografie des Mannes bestimmt. Jedoch hat sie – auch nach der Geburt der Kinder, davon eines behindert – bis auf wenige Monate immer gearbeitet. Das liegt offensichtlich primär in einer hohen intrinsischen Wissenschaftsmotivation begründet. Die Doppelorientierung bei der Stipendiatin ging insofern weiter und über das typische so genannte Dreiphasenmodell hinaus, als sie außerfamiliäre Kinderbetreuung akzeptiert hat und diese (außerhalb der BRD und später in Ostdeutschland) auch realisieren konnte (Ganztagskindergarten). Dies war bemerkenswerterweise u.a. dadurch möglich, dass – in Akzeptanz von „Dual Carrer Couples“ – sowohl die DFG eine zeitgleiche Post-doc-Förderung für beide bewilligt hatte, sie danach auch in den alten Bundesländern beide an einer Einrichtung gearbeitet haben und dies auch heute wieder tun. Es kann unterstellt werden, dass dies nicht ohne größeres Engagement beider Partner erreicht werden konnte. Diese hohe Investition für „Vereinbarung“ führte auch zu dem bemerkenswerten (ausnahmsweisen<sup>100</sup>) Sachverhalt, dass die Stipendiatin den Status eines Stipendiums dem einer zugesagten Stelle in der gleichen Einrichtung vorzog: „Mir war halt eine gewisse Eigenständigkeit wichtig, weil: Es ist natürlich klar, dass es mit den zwei Kindern nicht immer ganz einfach ist; und ich arbeite halt oft auch zu ungewöhnlichen Stunden, also ich muss dann weg zu Zeiten, die die Kinderbetreuung<sup>101</sup> eben erfordert... Ich arbeite dann auch viel zu Hause und am Wochenende an meinem Computer. Und das ist halt schwierig mit 'ner festen Stelle zu vereinbaren, ... wo dann eher einer guckt, ob ich da bin oder nicht... Mir war's dann eben doch lieber, mir meine Zeit in einer gewissen Weise selber zu verwalten.“ Dies nicht zuletzt deshalb, weil: „Ich will vor allem meine Arbeit machen und hab eben ein hohes Interesse dran, dass das Projekt vorangeht.“ Sie arbeitet „nebenher“ intensiv an ihrer Habilitation und möchte nach Ablauf der Förderzeit – wiewohl sie jetzt etwas Lehre macht und DoktorandInnen und DiplomandInnen betreut – später eher weiter Forschung betreiben.

Die gegenwärtig eher positiven Konstellationen hinsichtlich familiärer Arbeitsteilung und beruflicher Entwicklung der Eltern ist sicher nicht unwesentlich dem Umstand zu verdanken, dass Familienwohntort und beider Arbeitsort identisch sind, was wiederum (s. o.: z.B. zeitgleiche Post-doc-Förderung) kein Zufall ist, sondern dem aktiven und erfolgreichen Gestaltungswillen der Partner zu verdanken ist.

Zusammenfassend: Hinsichtlich Familiengründung / Realisierung von Kinderwünschen sowie der Vereinbarkeitsmodelle mit eigener beruflicher Entwicklung zeigen sich zum einen (noch) deutliche kulturelle Unterschiede je nach Ost-West-Herkunft und zum anderen gravierende quasi „Generations“-unterschiede bei den ostdeutschen Stipendiatinnen – letzteres in folgendem Sinne: Bei einem Durchschnittsalter der Stipendiatinnen von 37 Jahren zum Zeitpunkt der Untersuchung / des Stipendiums (vgl. unter 4.2.2) und bei einer Altersstreuung zwischen Ende 20 und Mitte 40 Jahren „zerfallen“

<sup>100</sup> vgl. demgegenüber den folgenden Abschnitt zum regulären Rücktritt vom Stipendium angesichts einer festen Stelle

<sup>101</sup> Gemeint ist nicht die Kinderbetreuung selbst, sondern die Bring- und Abholzeiten der beiden Kinder von Kindergarten bzw. Schule.

sie zum einen in die älteren, die ihren Kinderwunsch mehrheitlich<sup>102</sup> schon zu DDR-Zeiten realisiert haben (z.T. bereits während des Studiums), und zum anderen in die jüngeren (mit Abitur kurz vor der „Wende“), deren Studium und Beginn der Berufsbiografie schon in die gesamtdeutschen gesellschaftlichen Bedingungen fiel und damit unter schwierigeren hinsichtlich der „Vereinbarung“. Letztere nähern sich – zumindest phänomenologisch – deutlich an bereits traditionelle Lebensverlaufsmuster westdeutscher Akademikerinnen an in dem Sinne, dass sie die Realisierung ihres Kinderwunschs in ihrer Biografie weiter nach hinten verschieben bzw. sogar schon generell in Frage stellen.

#### 4.2.3.5 Warum gaben bewilligte Stipendiatinnen vor oder während der Laufzeit die Förderung zurück?

Eine Stipendiatin gab beispielsweise kurz nach Förderbeginn ihr Stipendium zurück, weil sie inzwischen in der Wirtschaft eine feste unbefristete Stelle bekam, und erklärt dies im Interview typischerweise so: „Das Stipendium ist finanziell nicht ganz so gut, und es wäre auch nur ein Jahr gegangen. Und wenn man seit der Wende dauernd nur befristete Arbeitsverhältnisse hatte, dann greift man da zu, wo man ein unbefristetes bekommt.“ Überhaupt scheint die Möglichkeit einer festen Stelle der „Stipendiatenkiller“ an sich zu sein.

Ähnlich motiviert ist bei einer anderen Stipendiatin (stark leistungsorientiert bei gleichzeitiger „Doppelorientierung“) die „Zurückstellung“ des bewilligten Stipendiums angesichts ihrer gegenwärtigen Stelle in den alten Bundesländern, mit der sie vor allem die Praxisvoraussetzungen für die angestrebte Professur erfüllen will. Als intervenierende, verstärkende Variable für diese „Verschiebung“ nach hinten scheint bemerkenswerterweise zu wirken, dass ihr Partner mittlerweile beruflich bedingt in die alten Bundesländer (an den Ort ihrer „Stelle“ und ihrer jugendlichen Sozialisation) zurückgekehrt ist. Dort hat sie auch als Netzwerke für die Betreuung ihres Kindes bei Vollerwerbsarbeit die beiden Omas. Nichtsdestotrotz belegen diese Entscheidungen den typischen Sachverhalt, das in „Dual Career Couples“ (vgl. dazu Punkt 3.3) *sie* sich zuständig sieht / gemacht wird für die Kompatibilität beider Erwerbskarrieren bei Priorität der männlichen und für die Organisation der Familienarbeit. Letzteres trifft insofern zu, als die Stipendiatin gegebenenfalls bewusst in Kauf nimmt, dass die „Zurückstellung“ des Stipendiums selbstverständlich nur eine befristete und Kulanzregelung sein kann und sie mit dessen „Verfall“ rechnen muss und zu diesem bereit ist.

Wenn es sich hier auch um einen Einzelfall unter den Stipendiatinnen handelt, signalisiert er doch, dass die charakteristischen Mechanismen in „Dual Career Couples“ auch Effekte auf die Reichweite von Frauenförderprogrammen an Hochschulen haben können, die gegebenenfalls bei deren Konzipierung oder bei Bewilligungen zu berücksichtigen sind.

Da es sich aber bei „abspringenden“ Stipendiatinnen zum einen offenbar um besonders leistungsstarke und -motivierte Wissenschaftlerinnen handelt, aber gerade sie mit solchen Frauenförderprogrammen erreicht werden sollen, zum anderen aber angenommen werden kann, dass sie im Mittelbau

---

<sup>102</sup> Als Ausnahme davon kann eine Stipendiatin gelten, die auch *nach* der „Wende“ noch zwei Kinder geboren hat (s. dazu im Anhang unter 7.1 den Erfahrungsbericht der Stipendiatin Jutta Jahn). Bemerkenswerterweise wick sie bereits zu DDR-Zeiten von der Normalbiografie ihrer Altersgenossinnen ab insofern, als sie nicht nur für die Dauer des „Babyjahres“ zu Hause blieb, sondern – in Ablehnung der Krippenbetreuung – bis zum Kindergartenalter ihres Kindes.

stecken bleiben werden, muss ernsthaft überlegt werden, solche Programme künftig über befristete „Stellen“ zu realisieren.

Dies signalisiert nicht nur generell ein schwerwiegendes und folgenreiches Problem hinsichtlich des reproduktiven Verhaltens der hoch gebildeten Frauen in Deutschland (vgl. auch unter 3.2) und damit demografischer Effekte, sondern auch Herausforderungen an Veränderungen bezüglich akademischer Berufskarrieren und einschlägiger Genderpolitik.

#### 4.2.3.6 Wie und wo sehen die Stipendiatinnen ihre gewünschten und möglichen Optionen anschließend an das Förderprogramm?

Selbstverständlich hatten sich die Stipendiatinnen im ersten Interview zu Beginn der Förderlaufzeit darüber noch weniger intensive Gedanken gemacht und waren eher auf die möglichst erfolgreiche Absolvierung der Förderziele konzentriert. Möglichen Optionen wandten sie sich intensiver erst später zu – und zwar meist in klaren „Rankings“ unter der Perspektive: „Wenn mir dies nicht gelingt / nicht möglich ist, dann würde ich auch...“

Hierzu wurden von der Interviewerin auch einige Impulse gegeben, um die generelle Orientierung erkennen zu können, wie: intrinsische Wissenschaftsorientierung, „Spaß“ an der Lehre / an der Arbeit mit StudentInnen, Aufstiegswille im akademischen Betrieb, Praxisorientierung, Unsicherheit / Feldabhängigkeit: mal sehen / angebotsorientiert / nicht voraussehbar, sekundäre Optionen außerhalb der Hochschule.

Der Grundtenor bei den Stipendiatinnen ist auf akademischen Aufstieg und auf eine Professur gerichtet, entweder sobald die Voraussetzungen dafür erfüllt sind oder aber mittelfristig.

Zunächst wird häufig zur Erreichung dieses Ziels auch angestrebt, vorerst als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der jetzigen (evt. einer anderen) Hochschule (weiter) zu arbeiten und sich immer wieder auf eine frei(werdend)e Professur zu bewerben.

Allerdings werden dabei kritisch auch die Risiken reflektiert, wie sie sich aus dem novellierten Hochschulrahmengesetz seit 2002 für die Befristung von Arbeitsverhältnissen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen und dem Wegfallen der Assistenten, Oberassistenten, Dozenten usw. ergeben: „Also, das ist eigentlich schade, dass man entweder nur Professor sein kann; oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter, da kann man sich dann eben alle drei Jahre wieder woanders bewerben... Und das funktioniert dann auch irgendwann nicht mehr, weil man ja dann wegen dieser Zeit im öffentlichen Dienst ... fest angestellt werden muss, was ja immer kompliziert ist.“

„Andernfalls müsste man dann sehen, ob es irgendwo anders was gibt, wo ich mich bewerben könnte im Hochschulbereich.“ Oder es wird darüber hinaus erwogen, in der Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst gemäß dem studierten Fach unterzukommen, wobei das im Einzelfall schwierig oder problematisch sein kann, „weil ich das ja jetzt lange nicht gemacht habe... da müsste man sich jetzt nach dem wissenschaftlichen Arbeiten, Lehrveranstaltungen und Hochschulbetrieb wieder ganz schön reinarbeiten“.

Einige wenige Stipendiatinnen können sich – wenn sie die präferierte akademische Karriere nicht realisieren können – auch vorstellen und ziehen in Betracht, sich selbstständig zu machen, entweder allein oder sogar mit MitarbeiterInnen. Dafür haben sie punktuell schon pfiffige Ideen für „Marktlücken“ entwickelt.

Nicht zu überhören ist aber auch bei vielen Stipendiatinnen eine *gewisse bis deutliche Skepsis in die Zukunft, in die Möglichkeiten, in der Wissenschaft zu bleiben*: „Für die Industrie ... habe ich sicher schlechte Karten, weil die lieber die jungen Absolventen nehmen.“ „Und an den Universitäten werden ja auch immer mehr Stellen eingespart.“ Und außerdem: „Man sagt ja auch, in meinem Alter sollte man langsam seinen Platz doch irgendwo gefunden haben, da ist der Zug dann langsam abgefahren, ...da wird man schon in die ältere Kategorie reingeschoben, und da habe ich schon altersmäßig die schlechteren Chancen.“

#### 4.2.3.7 Wie nehmen die Stipendiatinnen Benachteiligungen qua Geschlecht wahr und akzeptieren Frauenfördermaßnahmen?

Diese und ähnliche gleichstellungsrelevante Einstellungen unter Stipendiatinnen haben wir anschließend an die Interviews per Fragebogen analysiert.<sup>103</sup> Das schien uns in unterschiedlicher Hinsicht von Interesse:

- zum einen, um die unter Abschnitt 3 umrissene (noch) mangelnde Sensibilität der ostdeutschen Frauen bezüglich ihrer Benachteiligungen qua Geschlecht für hoch gebildete Frauen am Beispiel unserer Stipendiatinnen an der Hochschule zu überprüfen;
- zum anderen, um – nicht zuletzt angesichts ihrer eigenen Involvierung in eine spezifische Frauenfördermaßnahme – deren Akzeptanz im Kontext anderer Gleichstellungspolitikern zu eruieren, weil
- last but not least diese handlungsleitend sein können / müssen für den gegenwärtigen und künftigen Umgang mit eigener und anderer Frauen-Benachteiligung und Inanspruchnahme von Geschlechtergleichstellungsmaßnahmen.

Dafür werden im Folgenden ausgewählte Ergebnisse – nämlich die zu den Fragen 2, 4, 11, 12 und 13 des Fragebogens – angeführt. (vgl. Fragebogen im Anhang unter 7.4)

Selbstverständlich ist es bei unserer vergleichsweise kleinen Anzahl von Stipendiatinnen zu vermeiden (was wir durchgängig berücksichtigt haben), bei der Ergebnisdarstellung mit Prozentanteilen zu operieren. Im Folgenden verwenden wir nur ausnahmsweise Prozentangaben (mit dem dringenden Hinweis, dass die Prozentangaben für die Stipendiatinnen „mit Vorsicht zu genießen“ und vor allem keinesfalls zu verallgemeinern sind) deshalb, weil sie nur so mit den entsprechenden Ergebnissen unter Fachhochschulstudentinnen<sup>104</sup> annähernd zu vergleichen sind. Solcher Vergleich scheint uns unter mindestens zweifacher Perspektive von Interesse:

- zum einen wegen der zu erwartenden Veränderungen in gleichstellungsrelevanten Einstellungen – angesichts der bisher fehlenden versus bereits erlebten Benachteiligungen, „Vereinbarkeitsprobleme“, Alltagserfahrungen, „glass ceiling“ im beruflichen Fortkommen usw. durch Studentinnen versus Stipendiatinnen und

<sup>103</sup> zum Kontext der Fragebogenuntersuchung s. 4.2.1.2

<sup>104</sup> Als Vergleich zu den Stipendiatinnen ziehen wir hier selbstverständlich nur die Studentinnen heran und lassen die Studenten außen vor.

- zum anderen angesichts der gegenwärtigen oder potenziellen Aufgabe der Stipendiatinnen als Hochschullehrerinnen / Professorinnen, die StudentInnen bezüglich struktureller Diskriminierungen qua Geschlecht zu sensibilisieren und darauf vorzubereiten.

Vorab ist anzumerken, dass – als eindeutige Ergebnisse aus der StudentInnenuntersuchung<sup>105</sup> – alle gleichstellungsrelevanten Einstellungen und Urteile (teilweise drastisch) differieren nach vor allem zwei Variablen: nach dem Geschlecht und nach dem politischen Standort. Dies in folgendem Sinne: dass die Männer und die „Rechtskonservativen“

- den erreichten Stand der Geschlechtergleichstellung sehr viel positiver einschätzen,
- die Gründe für weibliche Benachteiligung eher den biologischen Gegebenheiten und dem so genannten „Wesen“ der Geschlechter (gegenüber kulturellen und sozialisatorischen) zuschreiben,
- Gleichstellungsinstrumente weniger akzeptieren und
- Frauenförderung deutlich mehr im Widerspruch zum Gleichbehandlungsgrundsatz und zum Leistungsprinzip sehen.

Als Vergleich zu den Stipendiatinnen ziehen wir hier nur die Studentinnen heran und lassen die Studenten außen vor.

*Tabelle 1: Akzeptanz von Gleichstellungsinstrumenten*

(Frage 13 im Fragebogen; Angaben in %; der Rest zu 100 % entfällt auf die Position „kann ich nicht beurteilen“)

"Von den gegenwärtig üblichen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter finde ich persönlich besonders gut geeignet und wirksam:"		Trifft völlig zu (1) / trifft im wesentlichen zu (2)	trifft teilweise zu (3)	trifft kaum zu (4) / trifft überhaupt nicht zu (5)
die Quotenregelung	Stipendiatinnen	35	40	25
	Studentinnen	39	34	16
bei Personalentscheidungen die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung und Qualifikation	Stipendiatinnen	75	25	---
	Studentinnen	42	30	26
spezielle Angebote für Frauen (z.B. Frauenhochschulen, Weiterbildung)	Stipendiatinnen	60	20	15
	Studentinnen	32	23	41
Gender Mainstreaming, nach dem alle Gesetze, Maßnahmen usw. vor Inkraftsetzung zu prüfen sind, ob sie auf Frauen und Männer in gleicher Weise wirken	Stipendiatinnen	75	15	5
	Studentinnen	65	19	4

Zunächst fällt hinsichtlich der Akzeptanz / Einschätzung verschiedener Gleichstellungsinstrumente („besonders gut geeignet und wirksam“; siehe Tabelle 1) bei den Stipendiatinnen deutlich auf, dass sie ganz mehrheitlich

- zum einen die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung / Qualifikation in Personalentscheidungen befürworten (dies geht mit Sicherheit auf ihre Erfahrungen im Allgemeinen und auf die Personalrekrutierungsstrategien der Hochschulen im Besonderen zurück), und dass die Antwortpositionen 4 und 5 „trifft kaum / überhaupt nicht zu“ bemerkenswerterweise gar nicht besetzt sind;

<sup>105</sup> N = 600, s. dazu im Einzelnen: Schlegel/Friedrich 2004

- zum zweiten Verfechterinnen des Gender Mainstreaming sind (noch deutlich höher präferiert als spezielle Frauenfördermaßnahmen!); dass sowohl Studentinnen als auch die Stipendiatinnen Gender Mainstreaming so hoch bewerten, liegt in erster Linie sicher darin begründet, dass es (formal, da an beide Geschlechter gerichtet) eher Gerechtigkeitsvorstellungen entspricht, und darüber hinaus bei den Stipendiatinnen – mit ihrem diesbezüglich deutlich weiteren Informationshorizont –, dass sie es langfristig für eine strukturell wirksamere und auch von Männern akzeptierte Strategie halten;
- und zum dritten spezielle Angebote für Frauen hochschätzen, was klar auf ihren eigenen Status und insbesondere ihre persönlichen Erfahrungen mit dieser Frauenfördermaßnahme in ihrer Biografie zurückgeht. Die demgegenüber eher zurückhaltende Präferenzierung dieser Gleichstellungsinstrumente bei Studentinnen liegt in erster Linie darin begründet, dass diese bisher mehrheitlich noch keine Diskriminierungserfahrungen gemacht haben und das Studium – angesichts tatsächlich weitgehend geschlechtsindifferenter Arbeits- und Lebensbedingungen (wie etwa Zeitbudget, finanzielle Lage, Kommunikationsmuster, soziale Hierarchien) – als das Eldorado der Gleichstellung der Geschlechter erscheinen muss, geschweige denn, dass sie schon an die „gläserne Decke“ gestoßen wären.

Nichtsdestotrotz kam es in den Interviews nicht selten vor, dass die Stipendiatinnen betonten, sich nicht öffentlich zu ihrem Frauenförderstipendium bekennen zu wollen, wenn beispielsweise von einer ostdeutschen Stipendiatin geäußert wird: „Ich werde später in meiner Vita für die 2 Jahre als Stipendiatin niemals angeben, dass es sich um ein Frauenförderprogramm gehandelt hat.“

Bei der Quotenregelung finden wir – bei den Stipendiatinnen und bei den Studentinnen – eher eine Gleichverteilung: Die allerwenigsten Frauen wollen eine Quotenfrau sein, und implizit stellt in der Praxis die Quotenregelung faktisch und unhinterfragt immer nur eine Frauenquote, niemals eine Männerquote dar. Auch bei den Urteilen zu den (provokanten) Statements

- „Frauenförderung läuft dem Prinzip der Gleichbehandlung der Geschlechter zuwider.“ und
- „Frauenförderung unterläuft das Leistungsprinzip.“

findet sich der oben umrissene sehr unterschiedliche Erfahrungshorizont der Stipendiatinnen versus Studentinnen wieder: Mindestens die Hälfte der Stipendiatinnen sieht kaum / überhaupt keinen Widerspruch zwischen Frauenförderung und Gleichbehandlungs- / Leistungsprinzip (mehr): Sie wissen mittlerweile, dass sie nicht wegen Leistungsschwächen benachteiligt oder nicht „vorwärts gekommen“ sind. Nur 1 bzw. 2 von ihnen sehen solchen Widerspruch. Die Hälfte der Studentinnen dagegen präferiert die Teils-teils-Position, und jede 5. unter ihnen hält das (noch) für ein Widerspruchsverhältnis.

**Tabelle 2: Frauenförderung kontra Gleichbehandlungsgrundsatz und Leistungsprinzip?**  
(Fragen 11 und 12 im Fragebogen; Angaben in %)

		Trifft völlig zu (1) / trifft im wesentlichen zu (2)	trifft teilweise zu (3)	trifft kaum zu (4) / trifft überhaupt nicht zu (5)
„Frauenförderung läuft dem Prinzip der Gleichbehandlung der Geschlechter zuwider.“	Stipendiatinnen	10	35	55
	Studentinnen	22	51	27
„Frauenförderung unterläuft das Leistungsprinzip.“	Stipendiatinnen	5	45	50
	Studentinnen	19	47	34

Des Weiteren haben wir die Stipendiatinnen und Studentinnen gefragt, in welchen (von 5 vorgegebenen) Bereichen Frauen und Männern heute bei uns wirklich gleiche Chancen offen stehen (wobei wir uns hier auf die berufliche Karriere und auf das je eigene künftige Berufsfeld – voraussichtlich in der Hochschule) beschränken und – aus evidenten Gründen selbstverständlich nur die Stipendiatinnen – ob sie für sich persönlich an der Hochschule Benachteiligungen wahrnehmen.

**Tabelle 3: Chancengleichheit in wichtigen Lebensbereichen?**  
(aus Frage 2, Frage 4 im Fragebogen; Angaben in %)

"Wirklich gleiche Chancen haben Frauen und Männer heute bei uns in folgenden Bereichen:"		Trifft völlig zu (1) / trifft im wesentlichen zu (2)	trifft teilweise zu (3)	trifft kaum zu (4) / trifft überhaupt nicht zu (5)
bei der beruflichen Karriere	Stipendiatinnen	5	65	30
	Studentinnen	23	47	30
speziell in meinem künftigen Berufsfeld	Stipendiatinnen	25	60	15
	Studentinnen	64	35	1

„Ich persönlich werde an der Hochschule als Frau in keiner Weise benachteiligt.“	Trifft völlig zu (1) / trifft im wesentlichen zu (2)	trifft teilweise zu (3)	trifft kaum zu (4) / trifft überhaupt nicht zu (5)
Stipendiatinnen	75	15	10

Nun wird hier in mehrfacher Beziehung ein Perspektivenwechsel deutlich:

- Zum einen werden von den Stipendiatinnen und den Studentinnen die eigenen künftigen Berufschancen deutlich positiver gesehen als die Chancengleichheit in den beruflichen Karrieren im Allgemeinen. Besonders betrifft das den (zu) großen Optimismus der Studentinnen. Andererseits

stellt das keinen Widerspruch dar insofern, als die Akteurinnen damit ihre Eigenverantwortung und ihren Handlungswillen einbringen.<sup>106</sup>

- Demgegenüber ordnet die Mehrheit (zwei Drittel) der Stipendiatinnen – mit ihrem inzwischen größeren Realitätsbezug – ihre eigene berufliche Perspektive / Karriere in die allgemeine ein: dass diese nur teilweise den Männern gleiche Chancen hat.
- Zum dritten stimmt fast die Hälfte der Stipendiatinnen uneingeschränkt der Aussage zu, dass sie persönlich an der Hochschule als Frau in keiner Weise benachteiligt werden, ein weiteres Drittel bestätigt das „im Wesentlichen“ – also insgesamt drei Viertel der Stipendiatinnen haben so positive Urteile! Wenn man davon absieht, dass die Stipendiatinnen einen Sonderstatus an der Hochschule haben und zudem noch eine Schirmherrin / einen Schirmherrn als BetreuerIn (oder aber dort nicht fest integriert sind), was zu diesem Ergebnis beigetragen haben kann, bestätigt das doch im Kern die bereits unter Abschnitt 3.1 (2) getroffenen Aussagen zum Selbstverständnis ostdeutscheren und die einschlägigen Befunde von Genen (1994) sowie die von Krimmer/Stallmann/Behr/Zimmer (1994) zu Wissenschaftlerinnen an Hochschulen, dass diese ihre evident strukturell determinierte Benachteiligung individuell umdeuten (vgl. S. 33f.), was unter verschiedenen (im Bericht bereits thematisierten) Aspekten sehr problematisch ist.

---

<sup>106</sup> Dies entnehmen wir auch den Ergebnissen der StudentInnenuntersuchung. Innerhalb der Zuschreibung, wie und von wem Verbesserungen zur Gleichstellung der Frauen durchgesetzt werden können, nimmt die Spitzenstellung die Eigeninitiative ein: „von jeder Frau selbst“. (Schlegel/Friedrich 2004: 148) Interessant ist, dass innerhalb der antizipierten Veränderungsfaktoren zur Gleichstellung der Frauen – im Vergleich zu anderen sozialen Bereichen – die Selbstzuschreibung so hoch liegt und das auch in Anbetracht der insgesamt aus Untersuchungen zur Gesamtbevölkerung bekannten eher paternalistischen Haltungen (also eine höhere Verantwortungszuschreibung an den Staat) der Ostdeutschen (noch 1995 vgl. Gleichberechtigung 1996). Bezüglich letzterem kann dieser interessante Befund auch typisch sein für unsere Stichprobe als (hinsichtlich Bildungsstand positive) Population.

Darüber hinaus: Im Kontext der übrigen möglichen Veränderungspotenziale kann die hohe Präferenzierung eigenen Veränderungspotenzials im allgemein zunehmenden Misstrauen gegenüber staatlichen Handlungserfolgen in diesem Bereich bzw. an den gegenwärtig wahrgenommenen Verschiebungen in den Wirkungen von (eingeschränkter) Politikgestaltung und (zunehmendem) Wirtschaftseinfluss begründet sein.

## 5. Schlussfolgerungen für künftige Geschlechtergleichstellungsprogramme an Hochschulen

Wie einleitend umrissen, können sich die Versuche von Ableitungen im Folgenden nicht strikt auf künftige Frauenförderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt beschränken, weil ihre absehbaren Wirkungen und Nebeneffekte selbstverständlich in den Koordinaten gesamtgesellschaftlicher, universitärer und individuell-biografischer Bedingungen verortet sind.

Bei den folgenden Schlussfolgerungen aus der wissenschaftlichen Begleitung gehen wir – im Unterschied zum bisherigen Bericht – in umgekehrter Reihenfolge vor mit Blick auf die tatsächliche Umsetzbarkeit und damit auch Verantwortungsebene und Zeitperspektive: nämlich vom Konkreten (den beiden Frauenförderprogrammen) über das Allgemeinere (Frauenförderung / Gender Mainstreaming und strukturelle Hochschulbedingungen) zum Gesamtgesellschaftlichen (kultureller Wandel).

1. Grundsätzlich sind die *Urteile der Stipendiatinnen über die Förderprogramme 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 Förderprogramms „Erhöhung der Berufungsfähigkeit“ mit ihren Bewertungen insbesondere, dass die inhaltlichen Schwerpunkte variabel ausgestaltet werden können – in Abhängigkeit von den individuell bereits vorhandenen und noch zu erwerbenden Voraussetzungen für die angezielte weitere Berufsbiografie. Das bezieht sich bei den einzelnen Stipendiatinnen im Wesentlichen entweder auf den Abschluss ihrer Dissertation, auf Forschungsarbeit, auf Lehrtätigkeit oder aber auch auf die Tätigkeit außerhalb von Hochschulen (als Voraussetzung für eine Fachhochschulprofessur). *Diese je nach individuellen Voraussetzungen variable inhaltliche Ausgestaltung der Förderung hat sich offensichtlich bewährt und sollte bei ähnlichen künftigen Maßnahmen beibehalten werden.*

Daneben gibt es aus der Sicht der Stipendiatinnen eine Reihe von Hinweisen und Vorschlägen, um die Attraktivität bzw. den Erfolg solcher Frauenförderprogramme noch zu verbessern, die im Folgenden umrissen werden sollen.<sup>107</sup>

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

Namentlich beim Förderprogramm „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 Klien-

<sup>107</sup> 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 aus der Sicht der wissenschaftlichen Begleitung entsprechen.

tel 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 hoch gebildeter Frauen aus dem Land Sachsen-Anhalt muss im Interesse seiner Zukunftsfähigkeit entgegen gewirkt werden.

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.

3. Darüber hinaus sollte u.E. – ob über Stellen oder über Stipendien – der offenbar *unsichere Status der Stipendiatinnen / der Geförderten an ihren Hochschulen* für beide Seiten präziser und durchschaubarer gestalten werden<sup>108</sup>. 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 Anhang unter 7.5; Hervorhebung U.S.) Im Einzelfall (z.B. Gewährung / Finanzierung von Dienstreisen) erweist sich dies aber in der Praxis nicht selten als „Gummibestimmung“ zum Nachteil der Stipendiatinnen.
4. 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 (Berufungsfähigkeit Abschnitt 8) als Möglichkeit – in offenbar missverständlicher Formulierung – angeboten wird: „Der Erwerb der Qualifikation ist auch in Teilzeit möglich.“ Besser sind offenbar die Angaben in Abschnitt 6 (Programm „*Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses*“): „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 Be-

<sup>108</sup> (vgl. dazu im Einzelnen Abschnitt 4.2.3.3 sowie die Erfahrungsberichte der Stipendiatinnen Mareike Conrad und Jutta Jahn im Anhang unter 7.1)

dingungen der Stipendiatinnen zu berücksichtigen, wenn sich auch die finanzielle Situation der Stipendiatinnen sehr differenziert darstellt (notwendiges Nebeneinkommen versus vs. „Leistenkönnen“ von Haushaltshilfen).

Zurück zum „Teilzeitstipendium“: Kritisch zu diesem Modell ist 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.

5. Die *Integration / Einbindung der Stipendiatinnen in die jeweilige Hochschule* stellt sich 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 Außen-seiterposition (trotz eigener Einbringungsbemühungen) und beispielsweise Reduzierung auf Anwesenheit an der Hochschule nur für eigene Lehrveranstaltungen. 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 Prof. Maria Nühlen bedauert, dass bisher die wünschenswerte Anbindung der Stipendiatinnen an einen Fachbereich ausschließlich angewiesen ist auf dessen guten Willen. (vgl. im Anhang unter 7.1) Dies trifft offenbar eher auf die Fachhochschulen zu (und damit auf das Programm zur „Erhöhung 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.

Den bestehenden 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.

6. Solche Integration 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: MitarbeiterInnen- / ProfessorInnen-Aufgaben, Hochschuldidaktik, Budgetverwaltung, Drittmittelakquise, Haushalts- und Arbeitsrecht / Personalpolitik, Hochschulrecht, Präsentation / Technik, Informationen / Training zu Frauen- bzw. akademikerintypischen 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*.

Beispielsweise könnten sachsen-anhaltische Erfahrungen mit solchen Seminaren wie „Bewerbungstraining für Habilitandinnen“ oder „Strategische Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ dazu genutzt bzw. integriert werden.<sup>109</sup>

7. Unabdingbar scheint zu sein, dass in solche förderungsbegleitende fächerübergreifende, aber für „Hochschulfrauen“ zielführende professionsbezogene Wissens- und Fähigkeitsvermittlung speziell *Diskurse aufgenommen werden zur Genderproblematik (zur eindeutig strukturellen Bedingtheit bzw. zur Hartnäckigkeit und zu den subtilen Mechanismen der Geschlechterungleichheit)* – dies angesichts der umrissenen Verdrängung bis Ignoranz von eigener Benachteiligung qua Geschlecht auch bei diesen hoch gebildeten Frauen. Dies ist nicht nur deshalb vonnöten, weil solche Deutungsmuster einschließlich individueller Bewältigungsstrategien für die marginale Stellung der Frauen in Hochschulen per se status-quo-stabilisierend bis kontraproduktiv wirken, sondern darüber hinaus auch über ihre Rolle als Hochschullehrerinnen.
8. In den jeweils ersten Interviews mit den Stipendiatinnen wurden konkret auch Fragen gestellt zu eventuell gewünschten (regelmäßigen) Kontakten / Erfahrungsaustauschen mit den anderen Stipendiatinnen – so als „Monitoring“ (*im Sinne der Etablierung von Kommunikations- und Beratungsstrukturen zwischen / mit den Stipendiatinnen*) im Projektantrag zur wissenschaftlichen Begleitung vorgesehen. Diese ergaben, dass die Stipendiatinnen dies ganz überwiegend – wenn wir von den vorgenannten spezifischen Informationsbedarfen absehen – *nicht* für hilfreich oder zweckmäßig hielten<sup>110</sup>, vor allem unter fachinhaltlichen Aspekten angesichts der sehr differenzierten Verortung der Stipendiatinnen in Disziplinen / Fachrichtungen. Allerdings: Erfahrungen mit ähnlichen Hochschulfrauenförderprogrammen in anderen Ländern (konkret: im Freistaat Thüringen<sup>111</sup>) zeigen, dass eine *Veranstaltung, auf der die Stipendiatinnen vor einer bestimmten Öffentlichkeit ihre bisher erzielten Arbeitsergebnisse<sup>112</sup> in 20 Minuten überzeugend vorstellen (sowie aufgefordert sind, abschließend kurz zum Förderprogramm, seinen Vorzügen und Problemen Stellung zu beziehen) und auf Anfragen reagieren sollen, durchaus geeignet ist,*
  - *motivierend und zwischenbilanzierend für die Stipendiatinnen zu wirken,*
  - *informierend für die über die Stipendiatinnen hinaus am Förderprogramm beteiligten AkteurInnen,*
  - *bestimmte Schwierigkeiten während der Förderlaufzeit transparent zu machen sowohl für die Verantwortlichen als aber auch für die Stipendiatinnen, die so für deren aktive Beseitigung (da auch bei anderen auftretend) Rückenwind erhalten.*

Allerdings signalisierten die freien Diskussionsbeiträge auf dem Bilanzworkshop von Seiten unserer Stipendiatinnen (also *nach* der Förderlaufzeit) und insbesondere die der nachfolgend bewilligten doch ein Interesse an einer Kommunikationsstruktur zwischen den Stipendiatinnen / an

<sup>109</sup> vgl. <http://www.uni-magdeburg.de/gleichstellungsbuero/koord/beweren.htm> und <http://www.uni-magdeburg.de/gleichstellungsbuero/koord/karriere.htm> (Zugriff am 22.10.2002)

<sup>110</sup> weshalb es auch nicht durchgeführt wurde, weil mit einer Teilnahme der Stipendiatinnen nicht gerechnet werden konnte

<sup>111</sup> Veranstaltung der Landeskonferenz 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

<sup>112</sup> die durchaus auch disziplinär in sehr unterschiedlichen Fachrichtungen verortet sind und hochspezifische wissenschaftliche Themen bearbeiten

Coaching, so dass zur Effektivierung der Förderprogramme entsprechende flankierende Aktivitäten ins Auge zu fassen sind. (vgl. dazu auch den Tagungsbericht im Anhang unter 7.1)

9. Überlegenswert ist darüber hinaus, ob nach Abschluss der jeweiligen Förderlaufzeiten ein *Alumni-Programm* festzuschreiben, dies unter zweifacher Zielstellung:
  - zum einen, um über die weitere Berufsbiografie / das Verbleibeverhalten der Stipendiatinnen in den Jahren nach der Förderung als deren eigentliche *Evaluierung* zu analysieren, da die Mehrheit beispielsweise nicht direkt im Anschluss 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 (vgl. dazu auch die Bemerkungen von Prof. Volker Linneweber aus der Sicht Vergabekommission Forschungstipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Land Sachsen-Anhalt im Anhang unter 7.1);
  - 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.
10. Die noch treffsicherere Erreichung der Förderziele – und zwar sowohl innerhalb der jeweiligen Laufzeit der Stipendien als auch 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-anhaltische Hochschule, Themenbestätigung / BetreuerIn für die Dissertation an einer Universität, Alter wegen Aussicht auf einen Ruf, im konkreten Fall die Erteilung bestimmter Auflagen) relevante *Persönlichkeitsmerkmale* (insbesondere ihre *Zielsicherheit in der beruflichen Perspektive, intrinsische Wissenschafts- / Forschungsmotivation, „missionarischer“ Spaß an der Lehre / mit StudentInnen zu arbeiten*) einbeziehen. Zwar ist bereits jetzt ein Teil der Stipendiatinnen einzelnen Mitgliedern der Vergabekommissionen 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 Erhellens solcher außerdisziplinärer individuellen Voraussetzung 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 ist dies mit einer weiteren hohen Investition durch die Mitglieder der Vergabekommissionen verbunden, aber möglicherweise erfolgversprechend. Wir schließen das nicht zuletzt daraus, dass unsere nach dem ersten Interview (zu Beginn der Laufzeit des Stipendiums) angestellten Prognosen für die einzelnen Stipendiatinnen über den Erfolg der Förderung im Wesentlichen eingetroffen sind.

In diesem Kontext teilen wir darüber hinaus nachdrücklich die – aus dem Blickwinkel der Vergabekommission – einschlägige Einlassung von Prof. Maria Nühlen auf dem Bilanzworkshop (s. Anhang unter 7.1), 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.

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.<sup>113</sup> 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 ProgrammakteurInnen (Ministerien, Vergabekommissionen) an potentielle Interessentinnen und damit zur Optimierung der „Passfähigkeit“ von Bewerberinnen scheinen auch entsprechende öffentliche Informationsveranstaltungen mit entsprechenden Diskussionen zwischen beiden „Parteien“ zu sein. Als positives Beispiel sei hier genannt die gut besuchte und lebhaftere Veranstaltung „Fördermöglichkeiten auf dem Weg zur Professur“ (erklärtermaßen gerichtet an alle promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in Sachsen-Anhalt) vom 21.2.2002 an der Universität Magdeburg.

11. 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.). 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 insbesondere sich schon intensiv mit Bewerbungen zu befassen haben.

In dieser Phase – die gleichzeitig also auch eine Planungsphase ist – bedürfen die Stipendiatinnen intensiver AnsprechpartnerInnen (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.

12. Zunächst überraschend in der wissenschaftlichen Begleitung 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 zu-

---

<sup>113</sup> 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; dem widersprechen jedoch die praktischen Erfahrungen der Vergabekommission. (vgl. die Einschätzung durch Prof. Maria Nühlen im Anhang unter 7.1)

rück 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 verbreitete Akzeptanz / Wertschätzung der (karriereorientierten) Akademikerin, die gleichzeitig Mutter ist, und die bessere Infrastruktur an Kinderbetreuungseinrichtungen.

13. Dies wirft als eine 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 zu erhöhen? Oder sind sie primär an die Akademikerinnen im eigenen Land gerichtet, wenn strikte Bedingung für die Förderung ihr Bindung an eine sachsen-anhaltische 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; zum anderen spielt sicher eine nicht zu unterschätzende Rolle, dass diese Stellen noch immer unterschiedlich besoldet werden – teilweise mit anachronistischen Auswüchsen.<sup>114</sup> 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 Arbeiten<sup>115</sup>, während demgegenüber finanzielle Motive kaum zu registrieren waren.

Diese Probleme stellen sich nicht zuletzt angesichts folgender erklärter 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.“ (Abschnitt 3; Hervorhebung U.S.)<sup>116</sup>

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

<sup>114</sup> wenn z.B. einer Professorin an einer ostdeutschen Universität mit der Begründung die geringere „Ost-Besoldung“ zuerkannt wird 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

<sup>115</sup> 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)

<sup>116</sup> 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“*.

wünschenswerten Nebeneffekt, auch über die Stipendiatinnen hinaus der weiteren Abwanderung „hoffnungsvoller“ Akademikerinnen aus Sachsen-Anhalt entgegenzuwirken.

14. 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 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. 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.<sup>117</sup> 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 ist<sup>118</sup> – 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 ProfessorInnenstellen / HochschullehrerInnen beizutragen, um entsprechende geschlechtstypische (paradoxe<sup>119</sup>) Zuschreibungen abzubauen und Vorbilder zu schaffen sowie entsprechende Ermutigungen für Studierende.

15. 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

<sup>117</sup> So legt beispielsweise die Universität Koblenz-Landau in ihrem Mentorin für Frauen an Hochschulen erklärten Wert auf die Erhöhung des Frauenanteils 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.

<sup>118</sup> 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.

<sup>119</sup> Zwar findet eine Untersuchung (Ilse Costas/Bettina Roß „Kontinuität und Diskontinuität in der geschlechtlichen Normierung von Studienfächern, wissenschaftlichen Arbeitsgebieten und Karrieren in den Professionen“ an 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 Berufstrennung von Frauen eine Verminderung ihrer Karrierechancen folgen kann, wenn das Berufsfeld geschlechtlich segmentiert und hierarchisiert ist. (Costas 2001)

(Professorin) einer bisherigen statistischen Randgruppe – mit ihren primären Wahrnehmungen als Frau durch die StudentInnen, aber auch mit ihren meist immanenten Legitimierungsmustern, Unterwerfungszwängen unter männliche Arbeitsstrukturen und -zeiten usw.<sup>120</sup> – 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). Zum anderen bedarf sie für ihre Integration in die dominante (männliche) Gruppe oder Organisationskultur der *Unterstützung von außen*.

16. 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. Es ist daher sowohl 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.
17. Solche notwendigen und zielführenden speziellen Frauenfördermaßnahmen an Hochschulen in den neuen Bundesländern sollten auf absehbare Zeit – angesichts ihrer offenbar geringen Akzeptanz – nicht unter diesem Etikett angeboten werden.<sup>121</sup> Nicht nur die Zielgruppe der zu fördernden Akademikerinnen selbst (auf dem Hintergrund der DDR-Sozialisation), sondern auch das institu-

<sup>120</sup> Dem widerspricht selbstverständlich nicht, dass nicht wenige Professorinnen (gerade in unserem speziellen 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 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 grenzten 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*.“

<sup>121</sup> Zu derselben Schlussfolgerung kommen auch Evaluierungen anderer Hochschulförderprogramme von Frauen, beispielsweise von Mentoring-Projekten an niedersächsischen Hochschulen. (s. Franke 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. (LVZ 21.2.2005)

tionelle und soziale Umfeld<sup>122</sup> scheint spezieller Frauenförderung eher distanziert gegenüberzustehen. Demgegenüber ist Gender Mainstreaming zum einen – da (formal) geschlechtergerechter – höher akzeptiert und zum anderen von feministischen Konnotationen entlastet.

Dazu gehört u.E. auch, dass in (veröffentlichten) Begründungen, Ausschreibungen usw. der zweideutige *Defizit-Begriff* – in diesem Fall nicht nur aus erfolgstaktischen, sondern auch aus sachadäquaten Gründen – *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 Bewerberinnen angesichts Akademikerinnenarbeitslosigkeit und Patchworkbiografien (über befristete Arbeitsrechtsverhältnisse) ihre Aversion gegen Frauenförderung teilweise überspringen<sup>123</sup>, 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 auszuwählen zu können, zumal sie bei der Auswahl / Vergabe zu Recht als Kriterium die Eignung anlegen, nicht die Ausschöpfung der Mittel.

18. Einerseits wird der – allerdings für weibliche Karrierechancen deutlich überschätzte – gegenwärtige 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 (z.B. 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 nicht zu ihrem (quasi automatischen) Aufstieg in die höheren Hierarchie-Ebenen führen.
19. Andererseits wird dieser Generationenwechsel hinsichtlich der Gender-Mainstreaming-Strategie konterkariert dadurch, dass er teilweise einhergeht – angesichts der Einsparzwänge der Hochschulen – mit einer Nichtwiederbesetzung von Professorenstellen. Dies führt – bei gleichzeitig steigenden StudentInnenzahlen – schon heute zu einer Mehrbelastung der ProfessorInnen. Sowohl die tatsächlichen Arbeitszusammenhänge als auch die antizipierten im Ziel „ProfessorIn“ können / werden die traditionelle Orientierung der WissenschaftlerInnen- und insbesondere ProfessorInnen-Biografie und -karriere am Wissenschaftler, der frei ist von Familienaufgaben, wieder ver-

---

<sup>122</sup> 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“)

<sup>123</sup> wobei die Aversion 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

stärken. 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. Insofern müssen die Bemühungen auch stärker gerichtet sein auf *Möglichkeiten der strukturellen Vereinbarung von akademischer Karriere und Familie / Kindern*.

Nun sind Frauenförderprogramme per se nicht geeignet, diese wissenschafts- / hochschulinternen Mechanismen aufzuheben; im besten Falle können sie jedoch darauf abzielen, über die berufsbio-graphische 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 hoch gebildeter Frauen bedeuten. Vor allem aber: Frauenförderprogramme an Hochschulen mit dem Ziel von Aufstiegen auf der akademischen Karriereleiter wären mit solchem expliziten „Zusatzziel“ geeignet, einen wichtigen Beitrag zu leisten *gegen die „kippende“ bzw. bereits gekippte „work-life-balance“* 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 hoch gebildeter Frauen.<sup>124</sup>

Zwar sehen die beiden Frauenförderprogramme derzeit *expressis verbis* (s. im Anhang unter 7.6 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) 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.

20. Eine wichtige intervenierende Variable dafür ist aus unserer Sicht (auch als Ergebnis unserer Untersuchung), die dringend reformbedürftige Tatsache, dass es 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 LebenspartnerInnen an einer Hochschule oder auch (bei gleicher Fachdisziplin) zu zwischen ihnen geteilten*<sup>125</sup> Professu-

<sup>124</sup> 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 entsprechender Verlängerung, wenn in dieser Zeit Kinder geboren werden“. (2004: 5)

<sup>125</sup> 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 Prozent der Einrichtungen existieren solche Modelle bereits.“ Frauen-/Gleichstellungs-

ren. Beide Modelle wären gut geeignet (nicht zuletzt über die bisher seltene bis ausgeschlossene Chance für akademische LebenspartnerInnen 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 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 – angesichts der zunehmenden Familienorientierung junger männlicher (auch karrierebewusster) Akademiker – auch den männlichen Interessen entgegenkommen und so ganz im genuinen Sinn von Gender Mainstreaming sein.

21. 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, NachwuchswissenschaftlerInnen und auch ProfessorInnen.<sup>126</sup> 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) entgegenwirken – 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.<sup>127</sup> (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 StudentInnenzahlen 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.“<sup>128</sup>

Eine familienfreundliche Hochschule für StudentInnen und AkademikerInnen für eine in der Biografie frühzeitige *synchrone* Vereinbarung von wissenschaftlicher Karriere und Familiengründung halten wir für deutlich sinnvoller (für die AkteurInnen wie für die Gesellschaft) als beispielsweise

---

beauftragte wiesen aber darauf hin, „dass es von Nachteil sein könnte, wenn Bewerber/innen ihre diesbezüglichen Wünsche zu früh erwähnen“. (ebd.: 42)

<sup>126</sup> Ganz mehrheitlich verlassen sich die Hochschulen bisher offensichtlich darauf, dass namentlich Kindereinrichtungen von der Kommune oder vom Studentenwerk angeboten werden.

<sup>127</sup> vgl. hierzu interessanterweise auch die kürzliche Pressemitteilung des Katholischen Familienbundes Sachsen-Anhalt vom 14.10.2004

<sup>128</sup> „Ich will kein Öl ins Feuer gießen.“ Interview mit Prof. Wieland Kiess. In: LVZ 24./25.7.04

- einen von Gesine Schwan<sup>129</sup> 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 Master<sup>130</sup>) oder eine späte Mutterschaft (nach der „künstlichen Schreckensschwelle 35“).

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.

22. 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.<sup>131</sup> Solche Anbindung ist nicht nur zielführend angesichts der unter Abschnitt 2. umrissenen genuinen Widerstände der Hochschulen gegen Geschlechterpolitik in den eigenen Reihen, sondern wirkt nachdrücklich als *Normierung und Akzeptanzförderung hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung und als Informationsquelle für die Hochschulleitungen*.<sup>132</sup>
23. Nach den Erfahrungen einiger Fachhochschulen (z.B. FH Brandenburg) haben die Bewerbungen auf Professuren 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 Entscheidungskriterien 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*<sup>133</sup> im Berufungsgeschehen. Denn die grundsätzlichen Rahmenbedingungen und

<sup>129</sup> 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 am 29.4.2004)

<sup>130</sup> vor allem im Sinne von Freisemestern; s. dazu auch Ober, Katharina: Warum warten? Für Akademikerinnen gibt es kaum einen besseren Zeitpunkt, um Mutter zu werden, als während des Studiums. In: DIE ZEIT 14/2005

<sup>131</sup> 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.

<sup>132</sup> Zu letzterem Ergebnis kommen auch 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“.

<sup>133</sup> Mit der gebotenen Vorsicht soll trotzdem hier folgendes Gedankenexperiment geäußert werden: Wenn es (vgl. unsere Schlussfolgerung 15 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 überle-

Handlungsbefugnisse für sichtbare Veränderungen in den Mechanismen dieser Rangfolge bestehen bereits.

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 offensichtlichste 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 Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte 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, Hervorhebungen von U.S.)

24. In den Berufungsverfahren liegen darüber hinaus offensichtlich auch Potenzen sowohl für die Hochschulen als auch für die WissenschaftlerInnen, für letztere hinsichtlich sowohl ihrer und ihrer PartnerInnen Berufskarriere als auch der Vereinbarkeit: Es scheint für beide Seiten und darüber hinaus gesellschaftlich (angesichts der wachsenden Anzahl von „Dual Career Couples“ und der zunehmenden Kinderlosigkeit von Akademikerinnen) wünschenswert und zielführend zu sein, *dass in Berufungsverfahren die Berufsperspektive der PartnerInnen 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)
25. Über ein kulturelles Klima und die Nutzung von Sanktionsmöglichkeiten für Geschlechtergleichstellung hinaus bedarf es für Hochschulen – für die sich ja Geschlechterpolitik als genuin hochschulexterner 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

---

genswert, ob nicht *Männer als Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen* außerordentlich zielführend sein könnten.

Hochschule darzustellen (wie etwa für Landwirtschaft „Öko“ oder für Importe „keine Kinderarbeit“).

26. Daraus folgend und andererseits: 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 HochschullehrerInnen und Professorinnen *expressis verbis* verankert werden.
27. 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.“ (Giebbardt 2002: 67f.)
28. Explizit die Weichenstellungen des Ressorts „Familienpolitik“ scheinen in unserem Kontext (Frauenfördermaßnahmen an ostdeutschen Hochschulen) 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 – entgegen westdeutschen Traditionen – 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 abschabaren gesamtgesellschaftlichen Folgen und – last but not least – wegen ihrer Orientierungs- und Vorbildfunktion für die StudentInnen.<sup>134</sup>

Interessanterweise entsprechen die Lebensentwürfe der aus den alten Bundesländern kommenden Stipendiatinnen ganz mehrheitlich eher den Vereinbarungsmodellen ostdeutscher Akademikerinnen.

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.

<sup>134</sup> Der Vorschlag der Rürup-Kommission, ein *einkommensabhängiges Elterngeld für ein Jahr* zu gewähren, ohne den Eltern bestimmte Bedingungen aufzuzwingen, unter denen sie sich für Kinderbetreuung oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entscheiden hätten, wäre speziell – wiewohl gerade bei ihnen finanzielle Leistungen alleine zu kurz greifen – für aufstiegsorientierte Akademikerinnen mit „doppeltem“ Lebensentwurf gut geeignet, zu helfen, diesen realisieren zu können.

29. In allen ministeriellen Ressorts – in Sonderheit hier im Hochschulbereich – kann und sollte dabei zur Durchsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie bei Widerständen und Unterlaufungsmechanismen (im konkreten Berufungsfall) *auf Sanktionen zurückgegriffen werden*, auch auf juristische, die der EuGH zunehmend bereitstellt, speziell auf die Rechtsfigur der „mittelbaren Diskriminierung“. Auf diese Weise könnten beispielsweise und in Sonderheit den Bemühungen der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen mehr Nachdruck und -haltigkeit verliehen werden, deren Rechenschaftsberichte mit schöner Regelmäßigkeit die nicht erreichten gleichstellungspolitischen Ziele aufführen – bisher ganz überwiegend folgenlos.
30. Insgesamt ist in der Gesellschaft eine (neue) Sensibilität vonnöten gegenüber den im Abschnitt 1. umrissenen gegenwärtigen und künftigen „Gegenwinden“ bis Glaubenskriegen (global, europäisch, deutsch) gegen Geschlechterpolitiken. 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.

Resümierend: 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.

## 6. Literatur

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: *Gender & Society* Vol. 4, No. 2/1990, S. 139-158
- Åkerblom, Annika (2003): Geschlechterpolitik im schwedischen Hochschulwesen. In: Burkhardt, Anke; Schlegel, Uta (Hg.): *Warten auf Gender Mainstreaming – Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich. die hochschule. journal für wissenschaft und bildung* 2/2003, S. 131-143
- 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*)
- Altmiks, Peter (Hg.) (2000): *Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung*. Weinheim: Beltz (= Wittenberger Hochschulforschung; hg. von Jan-Hendrik Olbertz)
- Andresen, Sünne (2002): Gender Mainstreaming: eine Strategie zum geschlechtergerechten Umbau von Organisationen? In: Nohr, Barbara; Veth, Silke (Hg.) (2002): *Gender Mainstreaming – kritische Reflexionen einer neuen Strategie*. Berlin: Dietz, S. 39-47 (= Texte Rosa-Luxemburg-Stiftung; 7)
- Andresen, Sünne; Oppen, Maria; Simon, Dagmar (1999): *Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferenz als Ergebnis von Aushandlungsprozessen in Organisationen*. Berlin: WZB, 1999 (= P 99 – 601)
- Anger, Hans (1960): *Probleme der Deutschen Universität. Bericht über eine Umfrage unter Professoren und Dozenten*. Tübingen
- Aschatz, Juliane; Hinz, Thomas; Pfeil, Patricia; Allmendinger, Jutta (1999): Zur Integration von Frauen in die Frauenhofer-Gesellschaft. In: Schwengel, H. (Hg.): *Grenzenlose Gesellschaft*. Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft, S. 486-489
- Baaken, Uschi; Plöger, Lydia (Hg.) (2002): *Gender Mainstreaming. Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen*. Bielefeld. Kleine Verlag (= Wissenschaftliche Reihe; 145)
- Baaken, Uschi; Plöger, Lydia (2002): *Gender Mainstreaming im Kontext der Hochschule am Beispiel der Universität Bielefeld*. In: ebd., S. 113-139
- Baltes, Paul B. (2003): Förderung von Frauen in der Wissenschaft: Besser auf dem rechten Weg hinken als festen Schrittes abseits wandern. In: *MPG-Spiegel* 5/1995, nachgedruckt unter der Rubrik „Documenta historica“ 16.9.2003, S. 20-23
- Becker, Penny Edgell; Moen, Phyllis (1999): Scaling Back: Dual-Earner Couples' Work-Family Strategies. In: *Journal of Marriage and the Family* 61/1999, S. 995-1007
- Bedürfnisse (1981) der Werktätigen – Sozialpolitik im Betrieb. Bernau: Gewerkschaftshochschule des FDGB
- Berghahn, Sabine (2002): Supranationaler Reformimpuls versus mitgliedstaatliche Beharrlichkeit – Europäische Rechtsentwicklung und Gleichstellung. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament* B 33-34/2002 v. 19.8.2002
- Bertram, Barbara (1987): *Realisierungskonzeption des Projekts „Leistung und Lebensweise junger Frauen“*. Leipzig: ZIJ (unveröff. Ms.)
- Bertram, Hans (1999): Mütter und Kinder – Zur Individualisierung der Kinder- und Frauenrolle in der Gesellschaft. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament* B 40-41/1990, S. 30-39
- Britton, Dana (2000): The Epistemology of Gendered Organizations. In: *Gender & Society* Vol. 13, No. 3/2000, S. 418-434
- Bryson, Jeff B.; Bryson, Rebecca (1980): Salary and Job Performance Differences in Dual-Career Couples. In: Fran Pepitone-Rockwell (Hg.): *Dual-Career Couples*. Beverly Hills: Sage, S. 241-259
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2000): *Frauenstudiengänge in Ingenieurwissenschaften und Informatik – Chancen für die Zukunft. Dokumentation der Fachkonferenz vom 14.-15.12.1999 in Bonn*. Bonn
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1998): *Frauen in Führungspositionen. Zweite Ergänzung zum BLK-Bericht „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft; Gespräch der BLK über die „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft am 8. Juni 1998. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung Heft 68*
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1999): *Frauen in Führungspositionen. Dritte Ergänzung zum BLK-Bericht „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft“ vom 7. Juni 1999*

- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2000): Bund-Länder-Vereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschulen und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (Hochschul- und Wissenschaftsprogramm, HWP). Bonn
- Burkhardt, Anke (2003 a): Gegen den Strich gebürstet. Gleichstellungspolitische Rückschlüsse aus der Entwicklung in Skandinavien und Mittel- und Osteuropa. In: Burkhardt, Anke; Schlegel, Uta (Hg.): Warten auf Gender Mainstreaming – Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich. die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 2/2003, S. 108-130
- Burkhardt, Anke (2003 b): Gender Mainstreaming – der weite Weg von der Idee zur Wirklichkeit. Ein Bericht aus Sachsen-Anhalt. In: Gender Mainstreaming an Hochschulen. POSITIONEN 26 / März 2003. Rundbrief Verband Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen, S. 31-50
- Burkhardt, Anke (2004): GEW Genderreport 2004. Daten zur Entwicklung in Bildung und Wissenschaft. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Frankfurt a. M.
- Burkhardt, Anke; Schlegel, Uta (Hg.) (2003): Warten auf Gender Mainstreaming – Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich. die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 2/2003
- Burkhardt, Anke; Schlegel, Uta (2004): Frauen an ostdeutschen Hochschulen – in den gleichstellungspolitischen Koordinaten vor und nach der „Wende“. In: L'Homme. Europäische Zeitschrift für Feministische Geschichtswissenschaft 1/2004, S. 11-32
- Clemens, Bärbel; Metz-Göckel, Sigrid; Neusel, Ayla; Port, Barbara (Hg.) (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
- Decker, Jörg; Beck, Martin (2001): Hochschulstandort Deutschland 2001. Hg. vom Statistischen Bundesamt. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt
- Die Bundesregierung / Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (1999): Programm „Frau und Beruf“ – Aufbruch in der Gleichstellungspolitik. Bonn
- Dilk, Anja (2003): Kraxelhilfe für Frauen im Wissenschaftsbetrieb. In: VER.DI PUBLIK 9/2003
- DDR (1974): Gesellschaft – Staat – Bürger. Autorenkollektiv unter Leitung von G. Schulze. Berlin: Staatsverlag der DDR
- Enders, Jürgen; Bornmann, Lutz (2001): Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt/New York: Campus (bes. Kapitel 3.5 „Einkommen, Karriere und Geschlecht“ S. 129-134)
- ETAN-Bericht: European Commission, Research Directorate-General (Hg.) (2000): Science Policies in the European Union. Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality. A Report from ETAN Working Group on Women and Science. Improving the Human Research Potential and Socio-economic Knowledge Base. Luxemburg: Office für Official Publications of the European Union
- 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 (Hg.): Warten auf Gender Mainstreaming – Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich. die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 2/2003, S. 93-107
- Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung – überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik? (2001). Kongressdokumentation 28. Mai 2001. Bonn: CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung / Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität)
- Frauenkarrieren in der Wissenschaft – geplantes Risiko oder riskanter Plan? (2001) Tagungsbeiträge des öffentlichen Kolloquiums am 27. Januar 2001 an der Christian-Albrechts-Universität Kiel. Berlin: Vorstand des Deutschen Hochschullehrerinnenbundes (DHB)
- Friedrich, Walter (2004): Einkommens- und Vermögenssituation in Deutschland. Ein West-Ost-Vergleich. Leipzig: Rosa-Luxemburg-Stiftung Sachsen
- Geenen, Elke (1994): Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule. Opladen: Leske + Budrich
- Gender Mainstreaming an Hochschulen. POSITIONEN 26 / März 2003. Rundbrief Verband Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen
- Gerhards, Jürgen; Hölscher, Michael (2003): Kulturelle Unterschiede zwischen Mitglieds- und Beitrittsländern der EU. Das Beispiel Familien- und Gleichberechtigungsvorstellungen. In: Zeitschrift für Soziologie 3/2003, S. 206-225
- Geschlechterverhältnisse in Ostdeutschland (2003). Potsdamer Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung 7. Jg. / Heft 2002

- Giebhardt, Ute (2002): Gender Mainstreaming: positive Impulse für den Wissenschaftsbetrieb? In: Nohr, Barbara; Veth, Silke (Hg.) (2002): Gender Mainstreaming – kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin: Dietz, S. 63-68 (= Texte Rosa-Luxemburg-Stiftung; 7)
- Gleichberechtigung von Frauen und Männern (1996): Wirklichkeit und Einstellungen in der Bevölkerung. Ergebnisse zweier repräsentativer Bevölkerungsumfragen (ipos-Umfrage Nov. 1995). Bonn/Mannheim: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Institut für praxisorientierte Sozialforschung (= Materialien zur Frauenpolitik; 55)
- Gleichstellungspolitik ist ein Qualitätsmerkmal (2003). Hannover: Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter
- Der große Unterschied – Ein Gehaltsreport. In: Stern 46/2004, S. 105-117
- Hagengruber, Ruth (2003): Tradition und Wandel – Frauen in der Wissenschaft. In: Forschung & Lehre 5/2003, S. 249-251
- Helfferrich, Cornelia (2001): frauen leben - Eine Studie zu Lebensläufen und Familienplanung. Im Auftrag der BZgA von Cornelia Helfferrich in Zusammenarbeit mit Wilfried Karmaus, Kurt Starke und Konrad Weller, Köln
- Hildebrandt, Karin (1989): Wissenschaftlerinnen im Hochschulwesen der DDR: Ergebnisse einer Befragung. Berlin
- Hochschulstandort Deutschland 2001 (2001) (verfasst von Jörg Decker und Martin Beck). Wiesbaden: Statistisches Bundesamt
- 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)
- Höppel, Dagmar (2000): Mentoring – eine Strategie zur Nachwuchsförderung. In: Mischau u.a., a.a.O., S. 81-89
- (IfD) (2000): Fraueninteressen und Frauenpolitik – Eine Repräsentativbefragung zu den Interessen von Frauen und ihren Erwartungen an die Politik. Institut für Demoskopie Allensbach
- Kahlert, Heike (2003): Strategieentwicklung zur Implementation von Gender Mainstreaming an Hochschulen. Vortrag auf dem GFMK-Werkstattgespräch „Neue Steuerungselemente an Hochschulen und Implementierung von Gender Mainstreaming“ am 8.12.2003 in Berlin
- Kahlert, Heike; Schindler, Delia (2003): Mit Hochschulreform Chancengleichheit herstellen? Gender Mainstreaming zwischen Ökonomisierung und Demokratisierung. In: Burkhardt, Anke; Schlegel, Uta (Hg.): Warten auf Gender Mainstreaming – Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich. die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 2/2003, S. 50-63
- Kanther, Rosabeth (1977): Men and Women in Corporation. New York
- Kehse, Uta (2003): Die unsichtbare Schranke. In: Deutsche Universitätszeitung (DUZ) 8/2003, S. 11f.
- Keller, Barbara; Mischau, Anina (Hg.) (2002): Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen – Barrieren überwinden. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft (= Schriften des Heidelberger Instituts für Interdisziplinäre Frauenforschung (HIFI) e.V.; Bd. 4)
- Kirsch-Auwärter, Edit (2002): Strukturelle Chancengleichheit in Zeiten der Hochschulreform: Visionen – Transformationen – Funktionen. In: Lischetti, Barbara; Michel, Christine (Hg.): Vom Störfall zur Schlüsselfunktion? Fazit und Ausblick nach 10 Jahren universitärer Gleichstellungspolitik. Bern/Wettingen: eFeF-Verlag
- König, Karsten; Kreckel, Reinhard (2003): Bevorzugte Geschlechtergerechtigkeit. Zur ungleichheitspolitischen Bedeutung von Zielvereinbarungen zwischen Landesregierungen und Hochschulen. In: Burkhardt, Anke; Schlegel, Uta (Hg.): Warten auf Gender Mainstreaming – Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich. die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 2/2003, S. 64-79
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1996): Mitteilung der Kommission vom 21. Februar 1996. KOM (96) 67
- Koppetsch, Cornelia; Burkart, Günter (1999): Die Illusion der Emanzipation. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz
- Krais, Beate; Beaufaÿs, Sandra (2002): Das Geschlecht und die Karriere. In: forschung – Das Magazin der DFG 1-2/2002, S. 36f.
- Krais, Beate; Krumpeter, Tanja (1996): Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft: Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren. Ein zusammenfassender Projektbericht (unveröff.)
- Kreckel, Reinhard (2001): Zur Standortbestimmung der Hochschulforschung in Wittenberg. In: Olbertz, Jan-Hendrik; Pasternack, Peer; Kreckel, Reinhard (Hg.): Qualität – Schlüsselfrage der Hochschulreform. Weinheim/Basel: Beltz, S. 299-312
- Kreckel, Reinhard (2004 a): Gleichberechtigte Akademikerinnen: Gleiche Rechte, gleiche Leistungen, ungleiche Chancen – warum? In: Kreckel, Reinhard: Vielfalt als Stärke. Anstöße zur Hochschulpolitik und Hochschulforschung. Bonn: Lemmens, S. 163-167; vorher erschienen in: scienta halensis 2/2003, S. 25-26

- Kreckel, Reinhard (2004 b): Handlungsoptionen deutscher Universitäten. Im Kräftefeld von staatlicher Steuerung, Marktorientierung und akademischer Autonomie. In: Kreckel, Reinhard: Vielfalt als Stärke. Anstöße zur Hochschulpolitik und Hochschulforschung. Bonn: Lemmens, S. 181-203
- Kreckel, Reinhard (2004 c): Talare über Latzhosen. Interview mit Falk Bretschneider und Peer Pasternack. In: Kreckel, Reinhard: Vielfalt als Stärke. Anstöße zur Hochschulpolitik und Hochschulforschung. Bonn: Lemmens, S. 37-46
- Kreckel, Reinhard (2005): Mehren in akademische Spitzenpositionen: Nur noch eine Frage der Zeit? Zur Entwicklung von Gleichheit und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. In: Transit 2005 (im Druck)
- Krimmer, Holger; Stallmann, Freia; Behr, Markus; Zimmer, Annette (2004): Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland. Berlin  
<http://www.wissenschaftskarriere.de/projekt.htm>  
[http://www.wissenschaftskarriere.de/wika\\_broschüre.pdf](http://www.wissenschaftskarriere.de/wika_broschüre.pdf) (Zugriff am 22.5.2005)
- Kriszto, Marianne (2001): Zum Stellenwert von Hochschulsonderprogrammen für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. In: 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. 27-32
- Krüger, Helga (1995): Dominanzen im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. In: Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt/New York: Campus, S. 195-219
- Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt (2001): Bericht und Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Wissenschaftsstruktur“ des Kultusministeriums des Landes Sachsen-Anhalt. Magdeburg
- Kuppe, Gerlinde (2000): Frauenförderung lohnt sich für Hochschulen. In: Altmiks, a.a.O., S. 15-19
- Lange, Inge (1974): Aktuelle Probleme der Arbeit mit den Frauen bei der weiteren Verwirklichung der Beschlüsse des VIII. Parteitag der SED. Berlin: Dient Verlag
- Leben in Sozialer Sicherheit (1978). Berlin: Panorama
- Leemann, Regula Julia (2002): Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur/Zürich: Verlag Rüegger (zugl. Dissertation Universität Zürich)
- Lepperhoff, Julia; Spottka, Frauke (1999): Wege aus der Unterrepräsentanz von Fachhochschulprofessorinnen. Eine Untersuchung von Berufungsverfahren an der FH Brandenburg. In: hochschule ost. Leipziger beiträge zu hochschule & wissenschaft 3-4/1999, S. 307-316
- Lewin, Karl; Heublein, Ulrich; Schreiber, Jochen; Sommer, Dieter (1996): Studienanfänger im Wintersemester 1995/96. HIS Hochschulplanung 120. Hannover
- Löther, Andrea (Hg.) (2003): Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft. Bielefeld: Kleine Verlag (= CEWS, Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung; no.1; hg. v. Brigitte Mühlenbruch)
- Löther, Andrea (unter Mitwirkung von Susanne Fleger) (2003): Mentoring-Programme für Frauen in Wissenschaft und Forschung – ein Überblick. In: ebd., S. 111-142
- Löther, Andrea; Plöger, Lydia (Hg.) (2002): Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Bielefeld: Kleine Verlag
- Ludwig, Isolde; Schlevogt, Vanessa; Klammer, Ute; Gerhard, Ute (2002): Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland. Berlin: edition sigma (= Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung; 43)
- Lund, Hannah Lotte (Red.) (2002): Wie viele Wege führen zur Professur? Aufstiegschancen für Frauen im Vergleich. Tagungsbeiträge des öffentlichen Kolloquiums am 26. Januar 2002 an der Universität Leipzig. Hg. vom Vorstand des Deutschen Hochschullehrerinnenbundes e.V. (DHB)
- Maiworm, Friedhelm; Teichler, Ulrich (in Zusammenarbeit mit Annette Fleck) (2002): Das Reform-Experiment ifu – Potenziale, Risiken und Erträge aus der Sicht der Beteiligten. Mit einem Beitrag von Christiane Bradatsch. (Werkstattberichte Bd. 60). Kassel: Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel
- Mayr, Gaby: Ohne Netzwerk läuft nichts. Die unterschiedlichen Karrierewege von Frauen und Männern in der deutschen Spitzenforschung. Deutschlandfunk 11.1.2005  
<http://www.dradio.de/dlf/sendungen/hintergrundpolitik/338480> (Zugriff am 11.1.2005)
- McNeil, Laurie; Sher, Marc (2001): Dual-Science-Career Couples: Survey Results  
<http://www.physics.wm.edu/~sher/survey.html> (Zugriff am 15.02.2002)
- Mentoringprojekte (2003) für Frauen an niedersächsischen Hochschulen. Evaluation 2001 – 2003. Bearb.: Astrid Franzke. Hg.: Landeskonzferenz niedersächsischer Hochschulbeauftragter (LNHF). Hannover
- MentorinnenNetzwerk (2000): für Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern an hessischen Universitäten und Fachhochschulen. In: Mischau u.a., a.a.O., S. 91-101

- Metz-Göckel, Sigrid (Hg.) (2002): Lehren und Lernen an der Internationalen Frauenuniversität. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleituntersuchung. (Schriftenreihe der Internationalen Frauenuniversität „Technik und Kultur“ Bd. 3) Opladen: Leske + Budrich
- Metz-Göckel, Sigrid (2002): Gender Mainstreaming als forschungspolitische Strategie des Promotionskollegs „Wissensmanagement und Selbstorganisation im Kontext hochschulischer Lehr- und Lernprozesse“. In: Roloff, Christine (Hg.): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld
- Metz-Göckel, Sigrid; Kortendiek, Beate (2000): Das Erreichte ist bedroht. In: Freitag 30/2000 vom 21. Juli 2000, S. 18
- Metz-Göckel, Sigrid; Kamphans, Marion (2002): Gespräche mit der Hochschulleitung zum Gender Mainstreaming. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 3/2002, S. 67-88
- Metz-Göckel, Sigrid; Schmalzhaf-Larsen, Christa; Belinszki, Eszter (Hg.) (2000): Hochschulreform und Geschlecht – Neue Bündnisse und Dialoge. Opladen. Leske + Budrich (= Reihe Geschlecht und Gesellschaft Bd. 24)
- Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales (Hg.) (2001): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. Magdeburg
- Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales (1999): Programm zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt. Magdeburg
- Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hg.) (2003): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt: Konzepte und Erfahrungen, Opladen
- Mischau, Anina; Kramer, Carolina; Blättel-Mink, Birgit (Hg.) (2000): Frauen in Hochschule und Wissenschaft – Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft (= Schriften des Heidelberger Instituts für Interdisziplinäre Frauenforschung (HIFI) e.V.; Bd. 3)
- Müller, Ursula (1999): Asymmetrische Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. In: Neusel, Ayla; Wetterer, Angelika (Hg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt/New York
- Nagelschmidt, Ilse (2002): Sind alle Blütenträume gereift? Die Universität Leipzig im Jahr 2002. In: Lund, Hannah Lotte (Red.): Wie viele Wege führen zur Professur? Aufstiegschancen für Frauen im Vergleich. Tagungsbeiträge des öffentlichen Kolloquiums am 26. Januar 2002 an der Universität Leipzig. Hg. vom Vorstand des Deutschen Hochschullehrerinnenbundes e.V. (DHB), S. 9-15
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (Hg.) (1997): Berichte aus der Frauenforschung: Perspektiven für Naturwissenschaften, Technik und Medizin. Bericht der Niedersächsischen Kommission zur Förderung der Frauenforschung in Naturwissenschaft, Technik und Medizin. Hannover
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (Hg.) (2001): Frauenfördernde Maßnahmen der Hochschulsonderprogramme II und III. Ein Evaluationsbericht für Niedersachsen. Hannover
- Niemeyer, Christian (2002): Zur Zucht akademischer Liebediener. In: Deutsche Universitätszeitung (DUZ) 10/2002, S. 24f.
- Nohr, Barbara; Veth, Silke (Hg.) (2002): Gender Mainstreaming – kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin: Dietz (= Texte Rosa-Luxemburg-Stiftung; 7)
- Nollmann, Gerd (2002): Die Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit. In: Soziale Welt 53/2002, S. 161-188
- Onnen-Isemann, Corinna; Oßwald, Ursula (1991): Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft
- Praktika und Tutorien (2003). Zwei Projektinitiativen zur Erhöhung der Attraktivität von natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen für junge Frauen. Dokumentation und wissenschaftliche Begleitung. Eine Initiative des Ministeriums für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt. Hg. v.d. Deutschen Angestellten-Akademie GmbH. Halle
- Projektgruppe „Mentoring für Frauen in Europa“ (2000): Mentoring für Frauen – eine berufliche Strategie im europäischen Vergleich. In: Mischau u.a., a.a.O., S. 103-109
- Rapoport, Rhona; Rapoport, Robert (1976): Dual-Career Families Re-examined. Norwich: Fletcher and Son Ltd.
- Richter, Ingo (2002): „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ – Vortrag auf dem 17. Symposium des DJI in Berlin am 22.4.2002 (<http://www.zwd-online.de>)
- Roloff, Christine (1997): Hochschulstrukturreform und Frauenpolitik. Kritische Überlegungen zu zentralen Argumentationsmustern. In: Zeitschrift für Frauenforschung 3/1997
- Roloff, Christine (1998): Entwicklung der Frauenanteile in den Hochschulleitungen. In: Neue Impulse 3/1998
- Roloff, Christine (Hg.) (2002): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld
- Roloff, Christine; Metz-Göckel, Sigrid (2002): Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. In: Hochschuldidaktik 2/2002

- 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)
- Schlegel, Uta (1982): Gleichberechtigung und Geschlechtsunterschiede: Geschlechtstypische Einstellungen und Verhaltensweisen weiblicher Jugendlicher in wesentlichen Lebensbereichen unter besonderer Berücksichtigung der Gleichberechtigung der Geschlechter in der DDR. Dissertation A. Dresden: Technische Universität / Philosophische Fakultät
- Schlegel, Uta (1986): Überlegungen zum veränderten Selbstbild der Studentinnen hinsichtlich ihrer Studienleistung. In: Uta Starke u.a. (Hg.): Faktoren des Leistungsverhaltens und der Persönlichkeitsentwicklung von Studenten im 1. Studienjahr, Leipzig, S. 66-70
- Schlegel, Uta (1987): Zum Selbstbild der DDR-Studentinnen hinsichtlich ihrer Studienleistung. In: Informationen des wissenschaftlichen Rates „Frau in der sozialistischen Gesellschaft“, 4/1987, S. 73-76.
- Schlegel, Uta (1993): Politische Einstellungen ostdeutscher Frauen im Wandel. Leipzig (= Texte zur politischen Bildung Heft 5)
- Schlegel, Uta (1997): Gleichberechtigung der Geschlechter in der DDR – Mythos und Realität. In: Keller, Dietmar; Mocek, Reinhard (Hg.): Alltag in der DDR. Eggersdorf: Verlag Matthias Kirchner, S. 201-236 (= ANSichten zur Geschichte der DDR Bd. 8)
- Schlegel, Uta (Leiterin) (1999): Die Situation der Frauen in Leipzig: Arbeitsmarkt 1995 - 1998. Leipzig: Stadt Leipzig
- Schlegel, Uta (2000): Politische Einstellungen ostdeutscher jüngerer und „älterer“ Frauen im Kontext ihrer Lebenszusammenhänge. Berlin: Rosa-Luxemburg-Bundesstiftung (= Reihe „Manuskripte“)
- Schlegel, Uta (2001): Wie und warum ostdeutsche Frauen heute ihre gesellschaftliche Stellung (nicht) reflektieren. In: Schlegel, Uta; Ludwig, Johanna (Hg.): Wie gedacht – so vollbracht? Berichte vom 8. Louise-Otto-Peters-Tag 2000. Leipzig (= LOUISEum 14; Sammlungen und Veröffentlichungen der Louise-Otto-Peters-Gesellschaft e. V. Leipzig), S. 116-130
- Schlegel, Uta (2002): Weibliche Entscheidungszwänge und politische Distanz. In: Förster, Peter: Junge Ostdeutsche auf der Suche nach der Freiheit – Eine systemübergreifende Längsschnittstudie zum politischen Mentalitätswandel vor und nach der Wende. Opladen: Leske + Budrich, S. 289-301
- Schlegel, Uta (2003): Unfreiwillige Vielfalt. Gleichstellungspolitische Maßnahmen an Hochschulen. In: Burkhardt, Anke; Schlegel, Uta (Hg.): Warten auf Gender Mainstreaming – Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich. die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 2/2003, S. 28-49
- Schlegel, Uta; Friedrich, Walter (2004): Positionen sachsen-anhaltischer 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
- Schnitzer, Klaus (2000): Formalisiertes Bewertungskonzept für Fremd-Evaluation von Studienprogrammen und Studiengängen. In: HIS-Kurzinformation A8/2000. Hannover, S. 13-23
- Schultz, Dagmar (1991): Das Geschlecht läuft immer mit... Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren. Pfaffenweiler
- Schunter-Kleemann, Susanne (2001): Gender Mainstreaming als neoliberales Projekt? Thesen für das Streitgespräch „Gender Mainstreaming – Abschaffung oder Aufwertung von Frauenpolitik?“ Tagung der Rosa-Luxemburg-Stiftung in Kooperation mit dem Bund demokratischer Wissenschaftlerinnen „Geschlechter-Aufgabe Gender Mainstreaming: Abschaffung, Umdeutung oder Aufwertung von Frauenpolitik“ am 18./19.5.2001 in Berlin
- Silberstein, Lisa R. (1992): Dual-Career Marriage. A System in Transition. Hillsdale/NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Solga, Heike; Wimbauer, Christine (Hg.) (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich
- Solga, Heike; Wimbauer, Christine (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Eine Einleitung. In: Solga, Heike; Wimbauer, Christine, a.a.O., S. 9-25
- Solga, Heike; Rusconi, Alessandra; Krüger, Helga (2005): Gibt der ältere Partner den Ton an? Die Alterskonstellation in Akademikerpartnerschaften und ihre Bedeutung für Doppelkarrieren. In: Solga/Wimbauer, a.a.O., S. 27-52
- Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (1995): Frauen und Männer in Sachsen-Anhalt 2000. Sonderveröffentlichung. Halle, 2001. in Ostdeutschland. Berlin: Akademie Verlag

- Stebut, Nina von (2003): Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft. Eine empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft. Opladen: Leske + Budrich (= Studien zur Wissenschafts- und Organisationssoziologie: Bd. 3; hg. von Jutta Allmendinger)
- Stein, Monika (2002): Gender Mainstreaming – ein gleichstellungspolitisches Erfolgsrezept für Hochschulen? In: Nohr, Barbara; Veth, Silke (Hg.) (2002): Gender Mainstreaming – kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin: Dietz, S. 98-105 (= Texte Rosa-Luxemburg-Stiftung; 7)
- Stewart, Gerdi (2002): Chance für Frauen mit Promotion und Praxiserfahrung: Professuren an Fachhochschulen. In: Neue Impulse 2/2002, S. 6-9
- Thieme, Werner (1990): Die Personalstruktur der Hochschulen. In: Teichler, Ulrich (Hg.): Das Hochschulwesen in der Bundesrepublik Deutschland – ein Überblick. Weinheim
- Vogel, Ulrike; Hinz, Christiana (2004): Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur. Bewältigungsstrategien in Mathematik und Sozialwissenschaften. Bielefeld: Kleine Verlag
- Weiss, Volkmar (2004): Bevölkerungsimplosion und Intelligenzverfall. Über die Bevölkerungspolitik in DDR und BRD. In: Deutsche Stimme. Monatszeitung für Politik und Kultur 11/2004, S. 3-5
- Wenneras, Christine; Wold, Agnes (1997): Nepotism and sexism in peer-review. In: nature Vol. 387, 22.5.1997, S. 341-343
- Wetterer, Angelika (2002): Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: Frank, Brigitte (Hg. i.A. des Verbandes Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen): Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming (= Rundbrief 25/2002)
- Wetterer, Angelika (2003): Gender Mainstreaming & Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik? In: Burkhardt, Anke; Schlegel, Uta (Hg.): Warten auf Gender Mainstreaming – Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich. die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 2/2003, S. 6-27
- 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
- Wissenschaft auf Zeit – Hauptsache Arbeit? (2003) Dokumentation zur 21. Tagung der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen im Freistaat Sachsen. Dresden: Technische Universität
- Witzel, Andreas (2001): Prospektion und Retrospektion im Lebenslauf. Ein Konzept zur Rekonstruktion berufs- und bildungsbiografischer Orientierungen und Handlungen. In: Zeitschrift für Soziologie und Sozialisation 4/2001
- 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
- Zimmermann, Karin (2003): Praxis der Gleichstellung – widersprüchliche Modernisierung. Das Beispiel Hochschule. In: Netzwerk-Journal 15/2004 (Netzwerk Frauenforschung NRW), S. 55-64
- Zwischenbericht (2003) zum HWP-Projekt „Gleichstellungsgesichtspunkte in der ergebnisorientierten Selbststeuerung“. In: Wissenschaft auf Zeit – Hauptsache Arbeit? Dokumentation zur 21. Tagung der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen im Freistaat Sachsen. Dresden: Technische Universität, S. 15-106

## 7. Ergänzende Projektdokumentation

### 7.1 Bilanzworkshop

#### EINLADUNG

##### **Frauenförderung an Hochschulen: Rückenwind oder warme Luft?**

Bilanzworkshop der wissenschaftlichen Begleitung von  
HWP-Projekten zur „Chancengleichheit“ in Sachsen-Anhalt  
am 9.11.2004 im Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt in Magdeburg

#### **Programm:**

##### **Eröffnung des Bilanzworkshops:**

10.30 Uhr: **Dr. Anke Burkhardt**, HoF Wittenberg, Projektverantwortliche

##### **Begrüßung:**

**Peter Hinrichs**, Referat Forschung und Technologie im Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt

**Dr. Kristin Körner**, Abteilungen und Familie, Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt

##### **Vortrag:**

**Dr. Uta Schlegel**, HoF Wittenberg

Frauenförderprogramme an Hochschulen: Erfolge – Perspektiven – Grenzen

anschl. Nachfragen/Diskussion

12.30 bis 13.15 Uhr:

**Mittagspause**

##### **Erfahrungsberichte von Stipendiatinnen: Das Förderprogramm in meiner Biografie**

**Jutta Jahn**

**Ute Rohbock**

**Prof. Dr. Christine Rademacher**

**Mareike Conrad** (schriftlich)

anschl. Nachfragen/Diskussion

### **Berichte der Vergabekommissionen**

**Professor Dr. Volker Linneweber**, Prorektor für Studium und Lehre an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Vergabekommission: „Forschungsstipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Land Sachsen-Anhalt“

**Professorin Dr. Maria Nühlen**, Hochschule Merseburg (FH)

Vergabekommission: „Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“

anschl. Nachfragen/Diskussion

### **Resümee und Ausblick:**

**Dr. Anke Burkhardt**, HoF Wittenberg

### **Ende der Veranstaltung:**

gegen 15.30 Uhr

## Workshop-Bericht<sup>135</sup>

Am 9.11.2004 veranstaltete HoF Wittenberg in Kooperation mit dem Kultusministerium Sachsen-Anhalt in Magdeburg einen Bilanzworkshop zum Thema „Frauenförderung an Hochschulen: Rückenwind oder warme Luft?“. Im Mittelpunkt standen die Ergebnisse der vom Kultusministerium finanzierten zweieinhalbjährigen wissenschaftlichen Begleitung von Landesprogrammen zur Förderung von Frauen im Hochschulbereich. Konkret ging es um die an Universitäten angesiedelten „Forschungsstipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Land Sachsen-Anhalt“ und das ebenfalls auf Stipendien setzende Programm „Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“. Zu den 35 Teilnehmer/-innen zählten – neben dem Kultusministerium als Programmträger und Gastgeber des Workshops – das Sozialministerium, Vertreter/-innen von Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalräte, das Center of Excellence Women and Science (CEWS), interessierte Hochschulangehörige und nicht zuletzt zahlreiche Stipendiatinnen der vergangenen und laufenden Förderperiode. Für die Organisation und Moderation zeichnete Dr. Anke Burkhardt vom HoF – unterstützt von der Studentin Peggy Trautwein – verantwortlich.

In seiner Begrüßungsansprache verdeutlichte Peter Hinrichs vom Kultusministerium an Hand des bereitgestellten Mittelvolumens die hohe Wertigkeit der Gleichstellungsförderung für die Landeshochschulpolitik. Er gab der Hoffnung Ausdruck, dass es auch nach dem Auslaufen des von Bund und Ländern getragenen Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) im Jahr 2006 gelingen möge, die Programme trotz angespannter Haushaltslage fortzusetzen. Dr. Kristin Körner, die von Seiten des Sozialministeriums maßgeblichen Anteil an der Programminitiierung hatte, zog angesichts von insgesamt 150 geförderten Wissenschaftlerinnen (einschließlich Vorläuferprogramme) und steigender Bewerberinnenanzahl eine positive Bilanz und plädierte dafür, dass auch die vom Land geplante Exzellenzförderung eine gleichstellungspolitische Ausrichtung mit verbindlicher Mittelzuschreibung erfährt. In der Diskussion hob Prof. Dr. Reinhard Neubert, Prorektor an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg – mit Verweis auf Stellenreduzierungen im Zuge der Hochschulstrukturreform – den generellen Bedeutungszuwachs von Post-doc-Förderprogrammen hervor.

Im Anschluss stellte die Projektleiterin, Dr. Uta Schlegel, die Befunde der wissenschaftlichen Begleitung vor. Die zu Beginn und Ende der Förderung geführten Interviews mit den Stipendiatinnen hatten zum einen ein hohes Maß an Wertschätzung der Förderung erkennen lassen, zum anderen zahlreiche Anknüpfungspunkte für die Erhöhung der Zieladäquatheit der Maßnahmen aufgezeigt. Zur Diskussion standen die aus der Untersuchung abgeleiteten Empfehlungen für die zukünftige Programmgestaltung, die den Teilnehmer/-innen vorab schriftlich zur Verfügung gestellt worden waren. Erfahrungsberichte ehemaliger Stipendiatinnen (Jutta Jahn, Prof. Dr. Christine Rademacher, Ute Rohbock) bestätigten, dass Verbesserungsbedarf schwerpunktmäßig im Hinblick auf die Planungssicherheit (einschließlich Verlängerungszusagen), die Dauer der Förderung, die Flexibilisierung der sensiblen Abschlussphase, den Status und die Hochschulintegration der Stipendiatinnen, die Berücksichtigung der

<sup>135</sup> <http://www.hof.uni-halle.de/index,id,36.html#180>

besonderen Situation von Frauen mit Kindern und zusätzliche berufs- und karriererelevante Qualifizierungsangebote (z.B. Hochschuldidaktik, Drittmittelakquise, Haushalts- und Arbeitsrecht, Präsentationstechniken, Bewerbungstraining) besteht. Aus dem Kreis derzeitiger Stipendiatinnen wurden darüber hinaus die Bildung eines Netzwerks und die Organisation eines Coachings angeregt. Ramona Myrrhe von der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt griff diese Idee spontan auf und sagte eine entsprechende Initiative zu. Auf Interesse stieß der Vorschlag von Dr. Andrea Löther (CEWS), dem Programm einen Namen zu geben, um die öffentliche Wahrnehmung und die Identifizierung der Geförderten mit dem Programm zu steigern. Dem steht nach Erfahrung von Uta Schlegel entgegen, dass gerade in den neuen Bundesländern Vorbehalte gegen gesonderte Frauenfördermaßnahmen bestehen, so dass es gegebenenfalls zu Akzeptanzproblemen kommen könnte. Schon jetzt werde der Anspruch, insbesondere Wissenschaftlerinnen aus Sachsen-Anhalt für Sachsen-Anhalt zu gewinnen, nur bedingt eingelöst.

Die Statements der beiden Vergabekommissionen zielten in erster Linie auf die Steigerung der Wirksamkeit innerhalb des gesetzten finanziellen Rahmens, obwohl nach Aussage von Prof. Dr. Volker Linneweber, der als Vorsitzender für den universitären Bereich zuständig ist, angesichts der inzwischen weit über den möglichen Bewilligungen liegenden Bewerberinnenanzahl eine Aufstockung wünschenswert wäre. Prof. Dr. Maria Nühlen, Mitglied der Vergabekommission für die Fachhochschulen, verwies auf Mängel hinsichtlich der „Passfähigkeit“ der Bewerberinnen und der Aussagekraft der eingereichten Unterlagen. Hier könne eine Überarbeitung des Ausschreibungsverfahrens Abhilfe schaffen. Ausbaufähig sei der Informationsaustausch zwischen den Hochschulen und deren Bereitschaft zur Integration der Stipendiatinnen. Empfohlen wurde die Nachweisführung über den Arbeitsfortschritt und die Einbeziehung der Vergabekommissionen in Berufungsverfahren. Einig war man sich darin, dass im Interesse der Effektivierung der Förderung Informationen über den beruflichen Verbleib der Stipendiatinnen dringend erforderlich wären.

Der Workshop endete mit einem herzlichen Dank der Stipendiatinnen für die vom Land Sachsen-Anhalt gebotene Chance, die für eine Karriere im Hochschulbereich erforderliche Qualifikation zu erwerben.

Der Dank der Veranstalterinnen gilt der Sparkasse Wittenberg, deren finanzielle Unterstützung eine ansprechende Gestaltung des Workshops ermöglichte.

## Begrüßung

*Peter Hinrichs*

Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt

Sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr geehrte Stipendiatinnen,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich darf Sie herzlich begrüßen im Namen des Kultusministeriums, auch im Namen des Abteilungsleiters, Herrn Welz, und im Namen des zuständigen Referatsleiters, Herrn Reitmann, die ich beide entschuldigen möchte. Sie sind beide in Sitzungen beschäftigt. Ich möchte auch noch ganz herzlich grüßen von Frau Golze, die ja bisher ganz wesentlich als Seele des Programms dieses bearbeitet hat, und bedaure sehr, dass sie uns Richtung Berlin verlassen hat. Aber jetzt müssen wir eben mit dem HWP so zurechtkommen. Und ich hoffe, ich schaffe das auch, und es ist auch angekündigt, dass es irgendwann eine Nachfolge geben wird. Aber wann das sein wird, kann ich jetzt noch nicht sagen.

Das HWP läuft seit dem Jahr 2001. Und seit diesem Jahr läuft auch die Frauenförderung des HWP in Form der Stipendien, die wir vergeben, und zwar in den beiden Programmen Förderung der Berufungsfähigkeit an Fachhochschulen und den Forschungsstipendien an den Universitäten. Wir geben in diesen Jahren von 2001 bis 2006 nur für die Stipendien etwa 2,5 Mio. Euro aus, da ist die Begleitforschung noch nicht einmal dabei. Dies ist schon eine ganz erkleckliche Summe, die in den Bereich fließt. Insofern ist die wissenschaftliche Begleitung schon notwendig, um auch festzustellen, welche Ergebnisse jetzt dabei herauskommen, und dass wir auch eine ständige Evaluation des Programms haben. Denn nach Evaluation wird ja immer gefragt, damit wir auch wissen, ob unser Geld – 2,5 Mio. Euro, die Hälfte davon zahlt der Bund – sinnvoll angelegt ist. Dem BMBF ist also genauso zu danken wie dem Kultusministerium. Wir sind sehr froh, dass wir dieses Geld bekommen und die Frauenförderung so machen können.

Ich bin überzeugt, dass sich die Vorgehensweise, wie das Programm abläuft, mit den Entscheidungen der Vergabekommission, bewährt hat. Ich bin froh, dass wir so weitermachen können. Die Verpflichtungsermächtigungen sind schon bis ins Jahr 2006 bestätigt. Danach kann ich allerdings wenig Hoffnung machen, dass nach dem Jahr 2006 irgendetwas weitergeht. Da werden jetzt ganz andere Programme aufgelegt: Sie haben es vielleicht gehört, jetzt kommen die großen Exzellenzprogramme. Vielleicht ist ja ein Teil Frauenförderung dabei. Aber das kann ich im Moment noch nicht sagen, wie sich das auf der Bundesebene entwickeln wird.

Wir sind jedenfalls froh, dass wir einen Bereich Frauenförderung haben, den man nicht einfach umwidmen konnte, so dass dieser Bereich auch nur für Frauenförderung ausgegeben werden konnte. Denn es gibt immer viele Interessenten, die nach dem Geld Ausschau halten. Insofern war es schon wichtig, dass wir einen Titel haben, der sich speziell darauf bezieht und dass wir diese Erlasse haben, die ganz genau bestimmen, wofür das Geld zu verwenden ist. Ich bin froh über die Begleitung des HoF, Frau Schlegel und Frau Burkhardt, die sich wirklich sehr engagiert auch darum gekümmert haben, dass eine wissenschaftliche Begleitung des Ganzen erfolgt. Ich bin neugierig auf die Ergebnisse, die heute zu Tage kommen und wünsche einen guten Verlauf für diese Veranstaltung.

*Dr. Kristin Körner*

Sozialministerium des Landes Sachsen-Anhalt

Sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr geehrte Stipendiatinnen,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wenn ich mich hier so im Raum umschaue, dann darf ich sagen, dass mich mit den beiden Stipendien-Programmen eine besondere Beziehung verbindet. Außer mir ist noch Frau Dr. Behnert heute anwesend, die diese Programme von Beginn an bzw. bereits vor Beginn begleitet hat. Ich freue mich deshalb ganz besonders, zum heutigen Bilanzworkshop einen aktiven Beitrag leisten zu dürfen.

Was sicherlich nur wenige von Ihnen wissen: die Initiative zu den Stipendienprogrammen für Wissenschaftlerinnen ist fast 10 Jahre alt. 1995 fanden die ersten Gespräche zwischen dem Kultusministerium, damals noch der Leitstelle für Frauenpolitik und den Hochschulen statt. Mitte 1997 haben die beiden Vergabekommissionen zum ersten Mal getagt.

Seit 1997 sind mit den Stipendienprogrammen 150 Wissenschaftlerinnen im Land Sachsen-Anhalt gefördert worden, davon 97 Wissenschaftlerinnen mit Wiedereinstiegs- und Habilitationsstipendien und ab 2001 dann im Rahmen des Programms „Forschungsstipendien“ und 53 Wissenschaftlerinnen im Rahmen des Programms „Erhöhung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen“. Die Zahl der Bewerberinnen war dabei in jeder Vergaberunde 2 bis 5 mal so hoch wie die zu vergebenden Stipendien.

Für die Richtigkeit dieser Statistik kann ich leider keine 100-prozentige Gewähr übernehmen, weil ich sie speziell für den heutigen Tag mit Unterstützung von Frau Dr. Behnert und Frau Prof. Dr. Weber-Kurth aus verschiedenen Datenquellen eruiert habe. Ich fand es jedoch sehr wichtig, diese Gesamtzahl für die Bilanz zu veröffentlichen. Denn angesichts von 150 Stipendiatinnen und mehr als 400 Bewerberinnen dürfte sich die Frage nach Notwendigkeit und Bedarf von Frauenförderung im Wissenschaftsbereich nicht mehr stellen. Wenn wir weiter annehmen, dass die überwiegende Mehrzahl der Stipendiatinnen – ohne Frau Dr. Schlegel vorwegzugreifen – das Programm erfolgreich abgeschlossen hat (im Sinne einer Vorwärts- oder Aufwärtsbewegung auf der wissenschaftlichen Karrierepyramide), dann lässt das darüber hinaus die Hypothese zu, dass die nach wie vor aktuellen Defizite in der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Hochschulbetrieb mit einer deutlichen Potentialverschwendung verbunden sind.

Das Institut für Hochschulforschung hat den heutigen Bilanzworkshop mit der Frage verbunden, ob Frauenförderung an Hochschulen „Rückenwind oder warme Luft“ ist.

Ich will mich mit meinem Statement auf die Wirkung der Stipendienprogramme beschränken und plädiere für Rückenwind – die Frage der Wirksamkeit entscheidet sich allerdings daran, wen oder was der Wind antrifft – eine einzelne Wissenschaftlerin oder die Hochschul- und Wissenschaftskultur.

Nehmen wir als Kriterium die einzelnen geförderten Wissenschaftlerinnen, so gehe ich in Verallgemeinerung der mir bekannten Entwicklungswege von einer überwiegend starken unterstützenden Wirkung in der individuellen wissenschaftlichen bzw. beruflichen Biografie aus – nicht zuletzt be-

gründet auf der Tatsache, dass sich die sachsen-anhaltischen Stipendienprogramme in ihrer Förderflexibilität deutlich von anderen Länderstipendienprogrammen unterscheiden. So war beim Fachhochschulprogramm von vornherein die Förderung von Promotionsabschluss, Praxiserfahrungen und Lehre einzeln und in Kombination möglich; im Universitätsbereich erfolgte nach Auswertung der Fördererfahrungen und im Zuge der Hochschulreform 2001 eine Öffnung auf „Post-doc-Forschungsvorhaben“, was es z.B. auch möglich macht, aufwändige Antragsverfahren auf Forschungsprojekte – beispielsweise der EU – zu unterstützen.

Bei den Förderanlässen gibt es eine Orientierung, aber keine Beschränkung auf familienbedingte Diskontinuitäten in den wissenschaftlichen Karrieren; auch andere strukturell bedingte Verzögerungen und Unterbrechungen berechtigen zu einer Antragsstellung.

Bei der Gewährung von Teilzeitstipendien und begründeten Verlängerungen haben die Vergabekommissionen großen Entscheidungsspielraum. Neben diesen und anderen positiven Aspekten gibt es natürlich noch eine Reihe von Entwicklungsmöglichkeiten im Interesse der Wirksamkeit der Programme. So z.B. die Frage nach einer Option, zumindest im FH-Programm auch in Form von Stellen zu fördern oder die Frage nach dem Status der Stipendiatinnen und ihrer tatsächlichen Einbindung in den „Hochschulbetrieb“ als Voraussetzung für den nächsten erfolgreichen „Karriereschritt“.

Womit ich den Bogen zum Thema Rückenwind wieder schließe.

Geht es um Kultur und Strukturen an unseren Hochschulen, dann ist der im biografischen Kontext kräftige Wind wohl eher als frische Brise beim Berg angekommen.

Aber auch das sollten wir nicht unterschätzen: Strukturelle Veränderungen sind als Momentaufnahme kaum erkennbar; vorwärts schauend gedacht, halte ich es bereits für einen positiven Indikator, dass Sinn und Wirksamkeit der Stipendienprogramme zwischenzeitlich nicht mehr in Frage gestellt werden. Das war beileibe nicht von Anfang an so.

Jetzt kommt es allerdings darauf an – und das sollte ein Anliegen dieser Bilanztagung sein – zu diskutieren, welche Impulse von der Frauenförderung für eine geschlechtergerechte Hochschulstrukturereform oder zumindest für eine Chancengleichheitskultur an Hochschulen ausgehen können – z.B.: Wie sieht es aus mit Familienfreundlichkeit an Hochschulen? Was ist mit dem Stellenwert der Lehre und überfachlicher Kompetenzen bei der Bewertung der wissenschaftlichen Exzellenz?

Ich bin gespannt und wünsche uns gutes Gelingen!

## **Berichte der Stipendiatinnen: Das Förderprogramm in meiner Biografie**

### *1. Jutta Jahn*

#### *Persönliche Erfahrungen mit der Förderung im HWP-Programm*

Von August 2001 bis Dezember 2003, eingeschlossen darin eine Verlängerung von vier Monaten von September 2003 bis Dezember 2003, war ich Stipendiatin der Fördermaßnahme mit der etwas sperrigen Bezeichnung „Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“.

Bevor ich meine persönliche Bewertung der Fördermaßnahme vorstelle, ist es mir noch wichtig, kurz darauf zu verweisen, dass mein Berufsweg und meine wissenschaftliche Arbeit sich im Kontext des – wie die Soziologen es nennen – „doppelten“ Lebensentwurfes bewegen.

Meine Bemühungen um wissenschaftliche Qualifizierung sind daher immer eng verknüpft mit den Forderungen, Belastungen, aber auch Bereicherungen eines partnerschaftlichen Familienlebens mit drei Kindern, jetzt im Alter von 21, 18 und 11 Jahren. Die Brüche in meiner wissenschaftlichen Tätigkeit sind darauf zurückzuführen. So ergibt sich bei mir insgesamt ein Zeitraum von etwa 9 Jahren, den ich mir für Kinderbetreuung und Familienarbeit leistete – ganz bewusst darin auch eingeschlossen finanzielle Einbußen beim eigenen Einkommen, da ich auf Krippenbetreuung verzichtete und meine Kinder erst im Kindergartenalter in entsprechenden Einrichtungen betreuen ließ. Unter DDR-Verhältnissen war meine Entscheidung zwar nicht unbedingt normativ, aber durchaus möglich, und auch nach der Wende war mein Blick auf die sozialen Verhältnisse, was Leben im „doppelten“ Biografieentwurf betrifft, doch noch sehr optimistisch.

Ich weiß nicht, ob ich unter heutigen Bedingungen wieder so entscheiden würde.

Ebenso wichtig ist mir noch der Hinweis, dass mein Universitätsabschluss als Kunstwissenschaftlerin den Rahmen meiner Förderung unter obiger Maßnahme in der Wahl einer Fördereinrichtung beschränkt hat.

Umso mehr war ich über die Bewilligung meines Antrages zum August 2001 erfreut, und ich bin sehr engagiert in das Stipendium eingestiegen. Die für mich zuständige Institution war die FH Merseburg, FB Soziale Arbeit / Kultur / Medien, was seinerzeit noch von der damaligen Rektorin der FH, Frau Prof. Dr. Wanka, auf den Weg gebracht wurde. Sie hat mich bereits im Herbst 2000 einem Professor und einer Professorin des Fachbereiches als eventuelle zukünftige Stipendiatin vorgestellt, und mir wurde seitens dieser Lehrkräfte die Möglichkeit angeboten, im Rahmen der Projektwoche des Wintersemesters 2000/01 ein Einführungsangebot in Kunstgeschichte zu machen, was ich auch gern in Anspruch nahm.

Da ich in meiner wissenschaftlichen Biografie zwar umfangreiche Praxiserfahrung (in wissenschaftlichen Projekten oder in Verquickung von inhaltlicher und PR-Arbeit) gesammelt, aber kaum Lehrtätigkeit ausgeübt hatte, lag bei mir der Schwerpunkt an der FH auf der Durchführung von Semi-

naren zwecks Nachweises meiner Lehrbefähigung. Gleichmaßen stand die Aufgabe, meine Dissertation, die ich bereits vor der Wende als Aspirantin an der Akademie der Wissenschaften der DDR / Forschungsstelle Kirchengeschichte, begonnen hatte, weiterzuführen und möglichst abzuschließen. Diese Arbeit hatte ich durch die Evaluierung der Akademie nach der Wende nicht beenden können. Aufgrund der Geburt meines dritten Kindes und der der Betreuungszeit folgenden Projektarbeit lag sie zum Zeitpunkt des Förderbeginns nur als angearbeiteter Torso vor. Als Mentor für mein Promotionsvorhaben konnte ich Prof. Wiemers vom Kunsthistorischen Institut der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg gewinnen, der mich auch nach dem Stipendium weiter betreut.

Die Zielstellung – Berufungsfähigkeit auf der Grundlage einer abgeschlossenen Dissertation – habe ich trotz Verlängerung nicht erreicht. In meinem Fall hatte dies privat-organisatorische Gründe.

Eine weitere Ursache war hier ein Einbruch in meine Wohnung, verbunden mit dem Diebstahl meines Laptops im Mai 2002, der mich de facto wieder fast an die Ausgangssituation gebracht hat. Selbstkritisch muss ich dazu sagen, dass ich unprofessionellerweise die bereits ausgearbeiteten Daten nicht in Zweitausfertigung gesichert hatte.

Leider konnte ich trotz einer Verlängerung von vier Monaten den Rückstand nicht aufholen. Ich möchte hier nicht versäumen, Frau Prof. Dr. Weber-Kurth und der Bewilligungskommission zu danken, dass unbürokratisch meinem Verlängerungsantrag, befristet auf 4 Monate, zugestimmt wurde.

Zum Stand meiner Dissertation: Die schriftliche Erstfassung meiner Dissertation werde ich Ende des Jahres abschließen. Im Bericht an die Vergabekommission hatte ich zwar ihren Abschluss für spätestens das IV. Quartal eingeschätzt, allerdings erweisen sich die Vorbereitungen eines neuen Projekts, die ich zur Zeit durchführe, als umfangreicher, als anfangs abzuschätzen war.

Seit Beendigung des Lehrauftrages Anfang Februar 2004 bin ich stark engagiert, im Auftrag des Kuratoriums der Marienbibliothek Halle einen DFG-Fördermittelantrag vorzubereiten. Hierbei geht es darum, den umfangreichen Bestand der Marienbibliothek hinsichtlich seiner zahlreichen Titelblätter und Buchillustrationen des 16. bis 18. Jahrhunderts in Form von Holzschnitten und Kupferstichen aufzunehmen, zu katalogisieren und zu bearbeiten, um sie als wissenschaftliches Quellenmaterial zugänglich zu machen.

Dieses Projekt, das ich entwickle, vorbereite und später auch bearbeiten will und das mich finanziell absichern soll, ist die Ursache, dass ich die Arbeit an der Dissertation vermindert fortführe. Einen stark gekürzten Teilbereich meiner Dissertation konnte ich allerdings als Aufsatz in der Festschrift zum Jubiläum der Marktkirche Halle veröffentlichen.

Zu meiner Tätigkeit als Lehrbeauftragte kann ich folgendes einschätzen: Insgesamt habe ich im Rahmen des Stipendiums über fünf Semester zwei Seminarreihen von je einer Doppelstunde die Woche im Fachbereich Soziale Arbeit / Kultur / Medien der Hochschule Merseburg (FH) angeboten und durchgeführt, wobei mir die letzten Veranstaltungen des Semesters im Januar / Februar 2004 nach dem Lehrbeauftragtensatz vergütet wurden.

Die Veranstaltungen liefen im Rahmenprogramm und waren für alle Semester offen. Inhaltlich war eine Seminarreihe unter dem Schwerpunkt „Kunstwissenschaftliche Grundbegriffe“ vor allem mit Stil- und Ikonographieentwicklung als Spiegel sozialhistorischer Prozesse befasst; die zweite Veranstaltungsreihe hat sich – basierend auf der Auswertung der US-amerikanischen screwball-comedy und der Werbung – mit genderrelevanten Fragestellungen auseinandergesetzt. Dieses Angebot war im

Rahmen der Gender Studies konzipiert, da meiner Meinung nach die Bearbeitung dieses Gebiets für beide Studiengänge – Kultur- und Medien- sowie Sozialpädagogen – zwingend notwendig ist.

Beide Veranstaltungen wurden von den Studentinnen und Studenten gut besucht und im Durchschnitt mit 10 bis 20 Teilnehmenden durchgeführt. Es sind auch eine Reihe interessanter studentischer Seminararbeiten und Vorträge entstanden sowie ein sehr interessantes Ausstellungsprojekt einer Studentin im Rahmen der Gender Studies.

Die Arbeit mit den Studierenden hat mir sehr viel Freude gemacht und mich in meiner Lehrfähigkeit befördert und bereichert. Auch das Feedback der Studierenden war sehr positiv, und es gab den ausgesprochenen Wunsch nach Weiterführung meiner Seminare über die Förderung hinaus. Daher bedaure ich es sehr, dass es seitens der Fachhochschule keine Möglichkeiten gab, mich diese Veranstaltungen fortführen zu lassen.

Neben diesen Tätigkeiten habe ich mich auch während der Förderzeit engagiert, durch Vorträge und Veröffentlichungen meine wissenschaftliche Qualifikation nachzuweisen (siehe unten). Dies waren Eigeninitiativen meinerseits, die ich unter der Funktionsbezeichnung „Lehrbeauftragte“ wahrgenommen und damit auch die FH Merseburg nach außen vertreten habe – als Kür außer Konkurrenz sozusagen.

Zur Organisation meiner Anbindung an die Fachhochschule im Rahmen der Förderung meine ich, dass eine engere Einbindung der Stipendiatinnen in die Arbeit des Fachbereiches von Vorteil wäre. Hierzu möchte ich kritisch anmerken, 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 dritten 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 meinem Fall: dem Lehrbeauftragtenraum, der aber auch anderweitig genutzt wurde, 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.

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 noch gewechselt habe, weil beim zweiten Ansprechpartner das Interesse an meiner Arbeit im Rahmen seiner Arbeitsbelastungen größer war) reicht nicht aus, um die Einbindung in die Hochschule 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 Fachbereichs; 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 Verbindungen zu den Studierenden und dem technischen Personal – was ich meine, ist ein wie auch immer formulierter Anspruch auf Anbindung an den Lehrkörper.

Dass mit dem ordentlichen Abschluss der Förderung auch nur die Möglichkeit einer Anstellung oder Weiterführung meiner Arbeit – geschweige denn Berufung – seitens der Fachhochschule in Betracht gezogen wurde, dies hat sich mir, bis auf die dankenswerten Versuche meines Ansprechprofessors, mich als Lehrbeauftragte weiter einzusetzen, nie aufgetan. Zumal ich davon überzeugt bin, dass kaum einer der Lehrkräfte über diese Zielstellung informiert war, was nicht unbedingt ermutigend war.

Aus meinen Erfahrungen mit der Förderung möchte ich folgende Anregungen in die Evaluation des HWP-Projektes geben:

1. Einführung der Stipendiatinnen in das Fachbereichskollegium mit der Möglichkeit, sich selbst, die eigene Arbeit, Berufsfelder, Arbeitsgebiete und Vorhaben vorzustellen, auch unter dem Aspekt, dass sich möglicherweise Kooperationen in der Lehrtätigkeit mit Fachbereichskräften ergeben können.
2. Einbindung der Stipendiatinnen in Fachbereichszusammenhänge, betreffend die Lehre, Ausbildung, Lehrangebote, Semesterplanung und -organisation, 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.
3. Sichtbarmachung der formalen Einbindung der Stipendiatin auch nach außen, sei es mit einem entsprechenden 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. Und ich denke, dass dies auch zu einer höheren Akzeptanz solcher Förderungen in den Fachhochschulen selbst führen würde; der Mangel an Akzeptanz für gleichstellungspolitische Förderungen wurde auf diesem Workshop ja nochmals kritisch erwähnt. Denn die Fördermaßnahme verkörpert sich dann in einer konkreten Person, der Stipendiatin, die sich mit ihren Leistungen, Vorstellungen und Wünschen deutlich machen kann, eine indifferente Haltung ist dann weniger möglich als gegenüber einer abstrakten Regelung.
4. Im Zusammenhang mit der Diskussion während des Workshops um den Status der Stipendiatin, möchte ich ganz dezidiert betonen, dass gerade die relativ uneingeschränkten Zugangsvoraussetzungen zum Stipendium für mich eine wichtige Frauenfördernde Qualität haben. Die moderate Altersgrenze, aber auch die Möglichkeit, aus der Praxis ohne vorherige konkrete Anbindung an den Hochschulbereich bei Nachweis vorhandener wissenschaftlicher Tätigkeit in die Förderung einzusteigen, halte ich für wichtige Bedingungen. Genau diese beiden Kriterien ermöglichen es Frauen mit „doppeltem“ Lebensentwurf, die Vergünstigungen dieser Förderung in Anspruch zu nehmen. Bei der nachweislichen Tendenz hoch qualifizierter Frauen, wegen ihrer beruflichen Ambitionen auf Kind oder Kinder zu verzichten (da dies immer noch mit den Anforderungen ei-

ner wissenschaftlichen Karriere schwer zu vereinbaren ist), sehe ich hier eine ganz wichtige Möglichkeit, gegenzusteuern. Die auf dem Workshop vorgeschlagene Richtung, nur zu fördern, wenn die Bewerberinnen bereits in Hochschulzusammenhänge einbezogen sind, halte ich für eine Negativvariante im Hinblick auf Wissenschaftlerinnen, die auch Mütter sind oder sein möchten und mit ihrer Bereitschaft zur Doppelbelastung, verbunden auch mit finanziellen Einbußen: weil sie so einen wichtigen sozialen Beitrag für die Entwicklung der Gesellschaft leisten zu können, außen vor ließe.

Insgesamt möchte ich aber sagen, dass ich dankbar bin, dass ich die Möglichkeit hatte, diese Landessförderung in Anspruch nehmen. Die finanzielle Absicherung über einen Zeitraum wie bei mir von zwei Jahren und vier Monaten ist schon eine hohe Lebensqualität an sich, was sicher jede zu schätzen weiß, die sich wie ich über befristete Projektarbeit das Einkommen sichert – oder es versucht. Die Förderung hat mich einen großen Schritt weitergebracht, wenn aus den genannten Gründen auch nicht direkt bis ins Ziel.

#### *Veröffentlichungen und Vorträge im Stipendienzeitraum:*

- A question of gender or what you will?! In: *Mare Articum. The Baltic Art Magazine*. Issue 1(8) 2001, S. 34–41
- Gender Mainstreaming. Eine neue Handlungsstrategie in der Gleichstellungspolitik. Informationsmaterial im Zusammenhang mit dem Gender Mainstreaming Pilot Projekt der GEW, Frankfurt/Halle/Hamburg/Essen 2001
- Gender Mainstreaming – ein Perspektivenwechsel? Sachsen-Anhalt Vorreiter in Deutschland. In: *Erziehung und Wissenschaft* 8/2001, S. 10
- A question of gender or what you will?! In: *Zugewinnungsgemeinschaft*. 5. Werkleitz Biennale. Deutsche Ausgabe. Gekürzte und veränderte Fassung. 2002, S. 7–9
- Gender Mainstreaming Workout. Konzeption (Co-Edition und Co-Autorin). Frankfurt/Halle 2002
- Strategien für Begehrlichkeiten. Eindeutiges und Uneindeutiges in den Körperpräsentationen der Werbung. Vortrag zum 3. Tag deren- und Geschlechterforschung „Körpersprache, Körperwahrnehmung im Geschlechterdiskurs“ der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Mai 2003 (Oktober 2004 als Aufsatz im Tagungsband)
- Das Paar im alchemistischen Labor: Eine Gender-Utopie des 17. Jahrhunderts im *Mutus Liber*, dem stummen / schweigenden Buch der Alchemie. Vortrag zur Wissenschaftlichen Tagung „Ökonomien des Lebens: Zum Wirtschaften der Geschlechter in Geschichte und Gegenwart“ des Instituts für Geschichte der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, November 2003 (Oktober 2004 im Tagungsband)
- Das Lünettenbild in der Marktkirche zu Halle. Eine Bildargumentation des Oberpfarrers Johann Olearius in seiner Kontroverse mit den reformierten Theologen Anhalts. Jubiläumsband „450 Jahre Marktkirche Halle“, Oktober 2004

## 2. Ute Rohbock

### *Beruflicher Werdegang*

Als gelernte Werbekauffrau und Diplomkommunikationswirtin verfüge ich über langjährige und fundierte Berufspraxis, die ich in der Werbebranche erworben habe. Davon erbrachte ich sechs Jahre in fester Anstellung und elf Jahre freiberuflich. Seit mehreren Jahren unterrichte ich an Universitäten, Fachhochschulen und werbefachlichen Akademien.

Am Lehrstuhl für BWL/Marketing der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik promoviere ich seit Juli 2002, um die wissenschaftliche Befähigung für eine Berufung als Professorin zu erwerben. Parallel dazu bewarb ich mich um das Stipendium „Zur Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“, das mir mit Anbindung an die FH Merseburg zunächst von September 2002 bis August 2004 bewilligt wurde. Die Zusage über diese Förderung motivierte mich sehr, und das Stipendium gab mir zu diesem Zeitpunkt viel Rückenwind.

Meine Bildungs- und Berufsbiografie bis dahin sind in den folgenden Übersichten schematisch dargestellt.

<b>Das Stipendium in meiner Biografie</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lehrberuf</li> <li>● Studium</li> <li>● Berufspraxis</li> <li>● Lehrtätigkeit</li> <li>● Vorträge/Seminare/Workshops</li> <li>● Forschungsprojekte</li> <li>● Promotion</li> <li>● Stipendium</li> </ul>

<b>Lehrberuf</b>
<p><b>Werbekauffrau</b>            Werbeagentur Geiling, Stuttgart</p>

Studium
<p><b>Diplom-Kommunikationswirtin</b></p> <p>Universität der Künste, Berlin</p> <p>Fakultät 'Gestaltung' im Studiengang Gesellschafts- und Wirtschaftskommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Kommunikationswissenschaft</li> <li>● Kommunikationsplanung</li> <li>● Kommunikationsgestaltung</li> </ul>

Berufspraxis
<p>Berufspraxis 17 Jahre</p> <p><b>Festanstellung 6 Jahre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Werbeplanung</li> <li>● Mediaplanung</li> <li>● Markenführung</li> </ul> <p><b>Freiberuflichkeit 11 Jahre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Kommunikationsberatung</li> <li>● Werbeberatung</li> <li>● Kommunikationsplanung</li> </ul>

Lehrtätigkeit
<p>Lehrtätigkeit 11 Jahre</p> <p><b>Universitäten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Universität der Künste, Berlin</li> <li>● Humboldt Universität zu Berlin</li> <li>● Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik, Hamburg</li> </ul> <p><b>Fachhochschulen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachhochschule Merseburg, Merseburg</li> <li>● Fachhochschule für Wirtschaft und Technik, Reutlingen</li> </ul>

Vorträge/Seminare/Workshops
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Axel Springer Verlag, Hamburg</li> <li>● DaimlerChrysler AG, Berlin</li> <li>● GWA, Gesamtverband Kommunikationsagenturen, Frankfurt a.M.</li> <li>● Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik, Hamburg</li> <li>● IBM Deutschland GmbH, Böblingen</li> <li>● Kreissparkasse Böblingen, Böblingen</li> <li>● Media-Daten-Akademie, Wiesbaden</li> </ul>

Forschungsprojekte
<ul style="list-style-type: none"> <li>● E-Commerce im Lebensmitteleinzelhandel</li> <li>● Innovatives Kundenbindungs-Controlling</li> <li>● Integriertes Management des Versicherungsgeschäfts</li> </ul>

Promotion
<p>Am Lehrstuhl für BWL/Marketing von Herrn Prof. Dr. Michael Zerres an der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik</p>
<p><b>Thema:</b></p> <p>Theoriegeleitete und empiriegestützte Identifikation und Analyse Erfolg versprechender Gestaltungsoptionen für ein Führungskonzept kleiner und mittlerer deutscher Werbeagenturen</p>

### *Nutzen des Stipendiums*

Das Stipendium ermöglichte mir, die wissenschaftliche Befähigung zu erwerben und mich damit der Zielstellung der Berufungsfähigkeit anzunähern. Es trug dazu bei, die Endphase meiner Promotion zu erreichen und meinen Lebensunterhalt zu bestreiten. Durch den zusätzlichen Kinderbetreuungszuschlag war es mir möglich, die tägliche Betreuung meiner Kinder zu gewährleisten, so dass ich mich voll und ganz auf die Promotion und den Unterricht an der Hochschule Merseburg (FH) konzentrieren konnte.

Indirekt ermöglichte mir das Stipendium die Teilnahme an drei Probelehrveranstaltungen, zu denen ich eingeladen wurde.

Stipendium
<p><b>Förderprogramm:</b></p> <p>Erhöhung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt</p>

Nutzen des Stipendiums
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Erwerb der wissenschaftlichen Befähigung</li> <li>● Annäherung an die Zielstellung der Berufungsfähigkeit</li> <li>● Erreichen der Endphase der Promotion</li> <li>● Bestreiten des Lebensunterhaltes</li> <li>● Konzentration auf die Promotion</li> <li>● Einladungen zu Probelehrveranstaltungen</li> </ul>

### Hindernisse

Das größte Problem, das im Verlauf der Förderung auftrat, war der Mangel an Planungssicherheit, die mir von Seiten des Vergabeausschusses in Bezug auf eine Verlängerung des Stipendiums nicht gegeben werden konnte. Infolge der Vorbereitungen zu den Probelehrveranstaltungen musste ich meinen ursprünglichen Zeitplan, der bis Dezember 2004 lief und damit bereits von Anfang an eine Verlängerung über die regulären zwei Jahre hinaus bedeutet hat, revidieren und in Absprache mit dem Betreuer meiner Arbeit auf April 2005 fixieren. Im April 2004 stellte ich daraufhin einen Verlängerungsantrag beim Vergabeausschuss.

Aufgrund der Tatsache, dass der Vergabeausschuss erst im August 2004 über eine Verlängerung entscheiden konnte und mein Stipendium zu diesem Zeitpunkt bereits endete, verbrachte ich die letzten Monate vor der Vergabeausschusssitzung in einer exorbitanten Unsicherheit.

Nach der Sitzung des Vergabeausschusses erhielt ich die Zusage über eine Verlängerung des Stipendiums bis Dezember 2004 und nicht wie beantragt bis April 2005. Ausschlaggebend für diese Entscheidung des Vergabeausschusses waren finanzielle Aspekte.

Hindernisse
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mangel an Planungssicherheit</li> <li>● Ende der Förderung in der 'sensiblen' Schlussphase</li> <li>● Begründung: finanzielle Aspekte</li> </ul>

### Optimierungsvorschläge

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 der Berufungsfähigkeit gewährleistet wird und nicht in der „sensiblen“ Endphase der Promotion abgebrochen wird. Über Verlängerungsabsichten sollte unter fachlichen Kriterien und nach Einzelfallprüfung entschieden werden können.

Optimierungsvorschläge
<ul style="list-style-type: none"> <li>● frühzeitige Entscheidung über Verlängerungsanträge</li> <li>● Förderung <u>bis</u> zur Erreichung der Zielstellung der Berufungsfähigkeit</li> <li>● Entscheidung über Verlängerungsanträge unter <u>fachlichen</u> Kriterien und nach Einzelfallprüfung</li> </ul>

## *Fazit*

Das Stipendium gab mir Rückenwind, allerdings halte ich die Förderung erst dann für erfolgreich, wenn der Vergabeausschuss flexibler, kurzfristiger und individueller über Verlängerungen entscheiden und eine Förderung bis zur Erreichung der Zielstellung gewährleisten kann.

### **Fazit**

#### **Rückenwind ja, aber ...**

das Stipendium halte ich erst dann für erfolgreich, wenn ...

- ▶ der Vergabeausschuss flexibler, kurzfristiger und individueller entscheiden kann
- ▶ wenn eine Förderung bis zur Erreichung der Zielstellung gewährleistet ist

### 3. Prof. Dr. Christine Rademacher

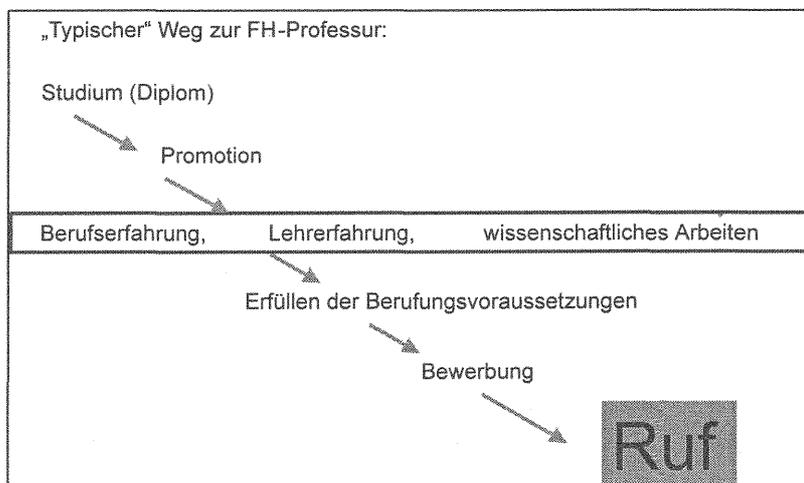
Ich möchte mich Ihnen kurz vorstellen: Ich heiße – seit kurzem – Professorin Dr. Christine Rademacher. Und dem Umstand, dass ich seit diesem Semester den zuerst genannten Titel führe, verdanke ich es, dass ich heute zu Ihnen sprechen darf.

Seit dem 1. September diesen Jahres bin ich Professorin für Mathematik an der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule in Nürnberg. Ich bin mir sicher, dass ich diese Stelle ohne das Programm zur „Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“ niemals erhalten hätte.

Deshalb freue ich mich besonders, Ihnen heute einen Erfahrungsbericht über die Bedeutung des Förderprogramms für meine Biografie geben zu dürfen.

Ich werde Ihnen zunächst kurz meinen beruflichen Werdegang skizzieren und dabei vor allem darauf eingehen, inwieweit dieser Werdegang von einer typischen Karriere eines Fachhochschulprofessors oder einer Fachhochschulprofessorin abweicht – soweit man überhaupt von einer typischen Karriere sprechen kann. Dann werde ich erläutern, welche entscheidende Rolle das Förderprogramm für meine berufliche Entwicklung hatte, und vor allem, welche Aspekte dieser Art der Frauenförderung in meiner ganz persönlichen Lebenssituation von so großem Vorteil waren. Schließlich möchte ich noch die Gelegenheit nutzen, um ein paar Verbesserungsvorschläge vorzubringen, die sich aus meinen individuellen Erfahrungen ergeben haben.

Zunächst also möchte ich einen typischen Karriereverlauf bis zu einer Fachhochschulprofessur skizzieren, wie ich ihn bei vielen meiner Kolleginnen und Kollegen erlebt habe, wobei mir natürlich bewusst ist, dass jede einzelne Biografie stark von diesem Schema abweichen kann. Nach Studium, Diplom und Promotion beginnt die Zeit, in der man sich auf dem Arbeitsmarkt umschaute und dabei die für die Berufung auf eine Fachhochschulprofessur geforderte außeruniversitäre Berufserfahrung erlangt. Idealerweise versucht man, diese Berufserfahrung durch Lehrerfahrung an der Universität oder der Fachhochschule zu ergänzen und gleichzeitig aus dem

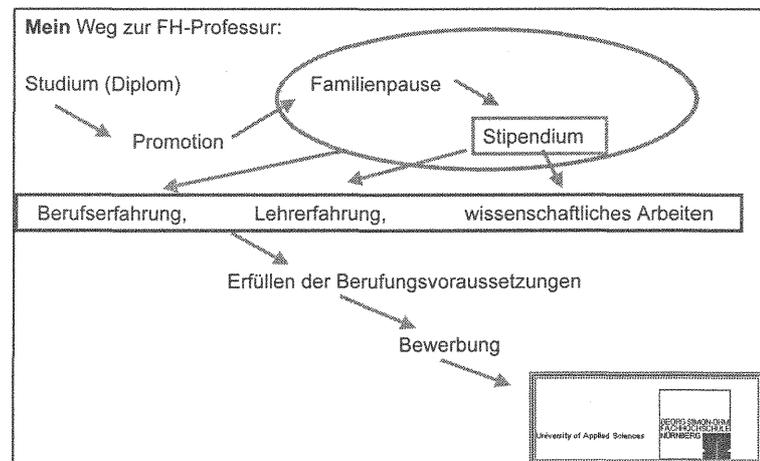


beruflichen Umfeld heraus oder durch Kontakte zur Hochschule wissenschaftliche Arbeiten zu publizieren. Damit lassen sich dann die Berufungsvoraussetzungen erfüllen, die Bewerbungen werden akzeptiert und führen letztendlich – bei glücklichem Ausgang – zu einer Berufung.

Mein eigener Werdegang weicht an einer entscheidenden Stelle von diesem typischen Weg ab: Nach der Promotion Ende 1989 habe ich für meine beiden Kinder eine Familienpause von acht Jahren eingelegt. Damit bin ich natürlich völlig von dem linearen Weg zu einer Professur abgewichen. Allein das Stipendium hat es mir dann ermöglicht, in relativ kurzer Zeit den beruflichen Anschluss wieder zu bekommen: Ich konnte fast gleichzeitig Berufserfahrung und Lehrerfahrung gewinnen, wissenschaftlich arbeiten und publizieren. Somit habe ich dank dieser großen Hilfe auf den „rechten Weg“ zurückgefunden, konnte die Berufungsvoraussetzungen erfüllen, mich auf verschiedene Professorinnenstellen bewerben und habe schließlich den Ruf nach Nürnberg erhalten, als Erstplatzierte von über 80 Mitbewerberinnen und Mitbewerbern.

Die große Bedeutung, die das Stipendium für meine Biografie hat, möchte ich Ihnen anhand von drei Punkten näher erläutern. Das Förderprogramm war für mich zunächst eine Möglichkeit, nach einer achtjährigen Familienpause überhaupt wieder einen Einstieg in das Berufsleben zu finden. Darüber hinaus war dies aber auch ein Einstieg auf einem sehr hohen Niveau und ermöglichte mir deshalb, rasch den Anschluss an Forschung und Lehre wieder zu bekommen.

Nach acht Jahren Familienpause, verbunden mit häufigen Umzügen, waren meine beruflichen Möglichkeiten sehr eingeschränkt. Ich bin zwar in dieser Zeit ehrenamtlich sehr aktiv gewesen, habe Elterninitiativen und soziale Einrichtungen gegründet und mich kirchlich und politisch engagiert. Trotzdem waren die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt sehr beschränkt. Als mögliche Tätigkeiten blieben letztlich nur, Nachhilfe zu erteilen oder einfache Programmertätigkeiten zu übernehmen.



Das Förderprogramm ermöglichte mir dann plötzlich einen Wiedereinstieg auf einem ganz anderen, sehr hohen Niveau: Ich arbeitete am Umweltforschungszentrum Leipzig/Halle und entwickelte ein Computer-Simulationsmodell zum Entwicklungsprozess europäischer Buchenurwälder. Diese Arbeit beinhaltete sehr anspruchsvolle Programmierung mittels objekt-orientierter Programmiersprachen unter Verwendung optimaler Algorithmen. Die Modellergebnisse habe ich mit modernen mathematischen Methoden ausgewertet und mit Forstwissenschaftlerinnen und Forstwissenschaftlern diskutiert. So konnte ich neue Beiträge für das Verständnis und die Beschreibung dieses Ökosystems liefern. Dies alles war natürlich nur Dank intensiver interdisziplinärer Kontakte möglich. Ergebnisse dieser Untersuchungen habe ich auf Tagungen vorgestellt und in verschiedenen Zeitschriften – national und international – veröffentlicht.

Später habe ich eigene Vorlesungen an der Hochschule Merseburg (FH) gehalten, die mich während des Förderprogramms betreut hat, und der ich für diese Möglichkeit, Lehrerfahrung zu gewinnen, sehr dankbar bin.

Bedingt durch diesen beruflichen Wiedereinstieg auf so hohem Niveau, war es mir also möglich, rasch den Anschluss an Forschung und Lehre wieder zu finden.

Für meine persönliche Situation als Mutter von zwei Kindern, die zu Beginn des Stipendiums erst sechs bzw. acht Jahre alt waren, war die große Flexibilität des Stipendiums besonders wichtig. Damit meine ich die zeitliche, finanzielle und inhaltliche Flexibilität.

Die zeitliche Flexibilität bot mir z.B. die Möglichkeit, statt einer Höchstförderdauer von zwei Jahren in Vollzeit, vier Jahre in Teilzeit zu arbeiten, um so mehr Zeit für meine Kinder zu haben.

Die finanzielle Flexibilität erlaubte es mir, meine Kinder Dank des Kinderbetreuungsgeldes durch eine Kinderfrau betreuen zu lassen; und mir, unabhängig vom Arbeitsmarkt, völlig frei ein optimales Berufsumfeld zu suchen, in dem ich anwendungsorientierte Berufspraxis und Forschung kombinieren konnte.

Neben der Flexibilität war es für mich entscheidend, direkt an eine Fachhochschule – in meinem Fall die Hochschule Merseburg (FH) – angebunden zu sein. So konnte ich Erfahrungen in der Lehre sammeln, die Organisationsstrukturen der Fachhochschule kennen lernen und hatte gleichzeitig kompetente Mentorinnen und Mentore.

### **Persönliche Bewertung für meinen beruflichen Werdegang**

Flexibilität des Stipendiums wichtig, insbesondere

#### ? **Zeitliche Flexibilität:**

Möglichkeit zur Teilzeitarbeit :  $2 * 1 = 4 * \frac{1}{2}$

#### ? **Finanzielle Flexibilität:**

- a) Kinderbetreuungsgeld
- b) Unabhängigkeit vom Arbeitsmarkt. Das bedingt:

#### ? **Inhaltliche Flexibilität:**

Freie Wahl des Berufsumfeldes ermöglicht optimale Kombination aus Anwendungsorientierter Berufspraxis und Forschung

#### **Anbindung an Fachhochschule:**

Lehrerfahrung, Kennenlernen der Organisationsstrukturen, Mentor/in

Trotz der vielen positiven Erfahrungen, die ich Dank des Förderprogramms machen durfte, möchte ich die Gelegenheit nutzen, einige Verbesserungsvorschläge zu machen – natürlich aus meiner eigenen persönlichen Sicht.

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. Wünschenswert wären ebenfalls Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch mit anderen Stipendiatinnen.

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. Der Besuch eines einwöchigen Didaktik-Seminars ist für Neuberufene sogar Pflicht. Zusätzlich gibt es fachspezifische Arbeitsgruppen. Seit Sommer dieses Jahres bin ich Mitglied im Arbeitskreis Mathematik/Physik und profitiere sehr von diesen Treffen.

Als letzten Punkt möchte ich noch das Organisieren von Coaching-Seminaren für Bewerberinnen dringend empfehlen. Ich habe selber an einem solchen Seminar teilgenommen, das vom CEWS (Center of Excellence Women and 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 auf diesem Seminar den Motivationsschub bekommen habe, es überhaupt zu wagen, mich auf eine Professur zu bewerben.

Ich schließe meinen Vortrag mit dem Fazit, dass das Förderprogramm aus meiner Sicht exzellent ist und für die geförderten Frauen große Chancen bietet. Ohne dieses Stipendium wäre ein beruflicher Wiedereinstieg 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!

#### 4. Mareike Conrad

Das Programm des Kultusministeriums zur „Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“ hat mein Interesse geweckt, weil es mir die zügige Erreichung der Berufungsvoraussetzungen für eine Fachhochschulprofessur ermöglichte. Zudem reizte mich die Eigenverantwortlichkeit und Vielseitigkeit der Arbeit während des Förderzeitraumes.

Ich habe an der Hochschule Anhalt (FH) Landespflege studiert und das Studium am Sommer 1998 abgeschlossen. Während meines Studiums arbeitete ich als wissenschaftliche Hilfskraft in einem Forschungsprojekt und habe im Grundstudium des Studienganges Landespflege halbtägige vegetationskundliche Exkursionen durchgeführt. Die Kombination aus wissenschaftlicher Arbeit und Lehrtätigkeit bereitete mir schon damals große Freude. Zudem ist mir die Umsetzung von Forschungsergebnissen in die landschaftspflegerische und landschaftsplanerische Praxis und die Vermittlung dieser Ergebnisse in der Lehre wichtig. Eine Tätigkeit als Fachhochschulprofessorin, welche die Verbindung von Studentenausbildung und angewandter Forschung ermöglicht, ist daher mein berufliches Ziel.

Nach Beendigung des Studiums arbeitete ich gemeinsam mit einer Kollegin in zwei Forschungsprojekten. Dank der Förderung der Eigenverantwortung durch unsere Chefin konnten wir in der Projektlaufzeit viele wertvolle Erfahrungen sammeln. Diese betreffen vor allem die organisatorische und fachliche Abwicklung von Forschungsprojekten, aber auch die Einwerbung weiterer Drittmittel. Aus Interesse arbeitete ich auch in dieser Zeit in der Lehre mit. Ich betreute studentische Projekte und Diplomarbeiten verschiedener Themenstellungen. Zudem führte ich mehrtägige Exkursionen und Geländepraktika durch, um meine Erfahrungen bei der Vermittlung von Fachkenntnissen an Studenten auszuweiten.

Im Anschluss an die Projektstätigkeit bewarb ich mich auf eine Förderung im o.g. Programm des Kultusministeriums. Ziel war der Erwerb des für eine Fachhochschulprofessur notwendigen Dokortitels. Thematisch baut meine Promotion auf den Inhalten der Forschungsprojekte auf, erweitert diese jedoch um neue Themenfelder.

Die Kombination aus selbstständiger Forschung und Ausgestaltung von Lehrveranstaltungen halte ich für eine sehr gute Vorbereitung auf die Tätigkeit als Fachhochschulprofessorin. Für die vollständige Umsetzung der Ziele des Förderprogramms in die Praxis ist meiner Ansicht nach ein MentorInnenprogramm 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 von mir federführend 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.

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.

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 „Die Stipendiatinnen sind den Angehörigen der Hochschule im Sinne von § 67 des HSG-LSA gleichgestellt.“). Eine weitergehende Konkretisierung der Rolle der Stipendiatinnen und die Verbreitung dieser Informationen über die betreuenden ProfessorInnen hinaus könnten diesbezüglich hilfreich sein.

Sehr positiv finde ich die gute finanzielle Ausstattung des Förderprogramms, die die ausschließliche Konzentration auf die Qualifikation ermöglicht. Insbesondere bei Arbeitsgebieten, die wie das meine ein hohes Maß an Geländeuntersuchungen erfordern, fallen hohe Sachkosten an (z.B. für Geländefahrten und Material für Geländeuntersuchungen). Da das Stipendium jedoch, im Vergleich zu vielen Stiftungsstipendien, sehr hoch ist, war mir die Durchführung der umfangreichen Geländeuntersuchungen ohne Probleme möglich. Trotzdem könnte man bei zukünftigen Programmen eine Staffelung der Sachkostenpauschalen in Abhängigkeit von den tatsächlichen Aufwendungen in Betracht ziehen.

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. Dies gilt insbesondere für Fachgebiete, in dem die Arbeitsplätze besonders hart umkämpft sind.

Die Möglichkeit, den Förderzeitraum unter bestimmten Bedingungen zu verlängern, ist ein sehr wichtiger Punkt, der nicht unwesentlich zum Gelingen des Programms beiträgt. Ohne diese flexible Reaktion auf sich ändernde, die Arbeit an der Qualifikation verzögernde Rahmenbedingungen bestünde die Gefahr, dass die Qualifikation nicht zügig oder möglicherweise gar nicht abgeschlossen wird.

Gegenwärtig stehe ich ca. ein halbes Jahr vor Ende der Förderung. In dieser Phase sollte meiner Meinung nach nicht nur Wert auf den Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme gelegt, sondern sollten auch die nächsten Schritte für die Bewerbung auf eine Professur vorbereitet werden. Diesbezügliche Aktivitäten sollten meiner Ansicht nach stärker als bisher Ziel und Inhalt der Förderung sein.

Insgesamt gesehen war und ist das Förderprogramm für meine berufliche Qualifikation sehr wertvoll. Besonders herausheben möchte ich dabei die Chance, schnell und zielgerichtet die fehlenden Berufungsvoraussetzungen zu erlangen sowie die Gelegenheit sowohl in der Forschung als auch in der Lehre selbstständig zu arbeiten.

## Berichte der Vergabekommissionen

*Prof. Dr. Volker Linneweber*

Vergabekommission Forschungsstipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Land Sachsen-Anhalt

Ich freue mich besonders, Sie mit der Anrede „Herr Hinrichs, meine Damen“ begrüßen zu können, denn in der Regel heißt es in universitären Gremien eher „Frau X, meine Herren.“ Und allein dies zeigt die Relevanz des einen Programms, welches uns veranlasst, heute hier zusammenzukommen: die „Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses im Land Sachsen-Anhalt“.

Ich möchte berichten über die Zeit 2001 bis 2005, wobei – wie wir gehört haben – wir erst seit 14 Tagen definitiv über 2005 nachdenken können. Das freut uns natürlich ganz besonders.

Dieser Report gliedert sich in folgende Teile: Zunächst möchte ich über die Veränderung der Zielsetzung berichten, so wie sie sich aus Sicht der Vergabekommission darstellt. Danach soll ein kurzer Bericht unser Vergabeprozedere, welches für die Stipendiatinnen unter Ihnen bislang zumindest „semi-transparent“ war (Probleme, Verbesserungsbedarf aus Sicht der Stipendiatinnen und aus Sicht der Vergabekommission). Es folgen die Vorstellung eines Lösungsvorschlages, eine kleine Statistik sowie ein Ausblick.

### *Veränderungen der Zielsetzung*

Als ich vor ca. zwei Jahren zum ersten Mal mit der Thematik als Vorsitzender der Vergabekommission konfrontiert wurde, habe ich versucht, mir vorzustellen, wie unter den schon damals erkennbaren Bedingungen knapper werdender Ressourcen eine sinnvolle weitere Vergabeprozedur aussehen könnte. Wir haben das auch in der Kommission diskutiert und kamen zu folgendem Konsens, zumindest für den Universitätsbereich: Wir haben die Stipendienausschreibung bereits so gestaltet, dass wir signalisieren, eher eine Anschubfinanzierung von Projekten zu ermöglichen – also „frisches Geld“ ins Land holen mit Projekten bei der DFG, beim BMBF oder bei Stiftungen –, dieses Programm nicht als Habilitationsförderprogramm zu verstehen. Sie müssen wissen, im Gegensatz zum Bericht der Fachhochschulen ist im universitären Bereich die Voraussetzung die Promotion, d.h., die Förderung fällt de facto in eine Phase, in der man sich üblicherweise an die Habilitation begeben hat. Und Sie wissen, dass eine Habilitation zwischen drei und sieben Jahren braucht. D.h. also, wir können das mit diesem Programm überhaupt nicht realisieren. Wir können auch nicht die Planungssicherheit gewährleisten, die Sie zu Recht einfordern und aus Sicht der Stipendiatinnen, selbstverständlich wünschenswert wäre. Aus diesem Grund kam die Kommission zu der Einschätzung, es wäre sinnvoller, bereits in der Ausschreibung deutlich werden zu lassen, dass es hier eher darum geht, die Stipendiatinnen bei einer exzellenten Projektbeantragung zu unterstützen. Sie wissen vielleicht, dass man bei der DFG die eigene Stelle beantragen kann. Das konnte man vor zehn Jahren noch nicht. Inzwischen ist dies möglich, d.h.

also, eine Idealvorstellung wäre, man fördert eine Stipendiatin gezielt mit der Vorstellung, ein Projekt zu beantragen. Nun werden Sie sicherlich fragen, was passiert, wenn eine Antragstellung im Rahmen dieser Forschungsförderung scheitert. Man kann durchaus Projektanträge polyvalent angehen: D.h., man kann einen Antrag so schreiben, dass er mehrere Zwecke erfüllen kann. Man muss ohnehin in jedem Antrag über den Stand der Forschung berichten und eine Perspektive aufzeigen, wie man arbeiten will. Unter diesen beiden Perspektiven, auf der einen Seite ein Projekt zu beantragen und die notwendigen Schritte leisten zu müssen, und auf der anderen Seite aber als „Notbremse“ diesen Beitrag zugleich vorzusehen als Artikel, als Grundlage für eine Monographie oder was auch immer, ist aus Sicht der Kommission eigentlich eine ideale Vorstellung.

### *Prozedere*

Das Prozedere sieht in der Regel so aus – und jetzt lüfte ich den Schleier etwas –, dass die Anträge zunächst von der Kommission gesichtet werden und dann mehrheitlich über die Frage entschieden wird, ob ein Antrag in eine Begutachtung geht oder nicht. Dabei muss es keine Einstimmigkeit geben. Dann werden an den beiden Schwesteruniversitäten jeweils „verkreuzt“ Gutachterinnen oder Gutachter gesucht, also: Die Kolleginnen von der Martin-Luther-Universität suchen nach Gutachterinnen und Gutachtern an der Otto-von-Guericke-Universität und umgekehrt. Wenn das nicht gelingt, bemüht sich die Kommission bundesweit, externe Gutachter zu bestellen. Ich komme gleich zum Punkt „Probleme und Verbesserungsbedarf“. Es besteht in der Kommission Konsens, dass dann, wenn ein erstes Gutachten vorliegt und dieses positiv ist – und wir damit auf der einen Seite das positive Vorabvotum der Kommission und auf der anderen Seite eine Unterstützung durch ein Gutachten haben – wir bereits dann einen vorläufigen Bewilligungsbescheid für die entsprechende Kandidatin ausstellen können. Wir brauchen also in zeitkritischen Fällen nicht beide Gutachten. Wir haben etwas Bauchweh, wenn das zweite externe Gutachten dann negativ ist, was durchaus auch einmal passieren kann. Gelegentlich berichten wir den Stipendiatinnen über die kritischen Einwände bzw. positiven Hervorhebungen aus dem Gutachten. Verbesserungsvorschläge werden als Empfehlung an die Antragstellerin rückgekoppelt. Das ist selbstverständlich. Dieses alles passiert innerhalb kürzester Zeit. Das dürfen Sie nicht vergessen, ich komme gleich noch darauf zu sprechen. Dann gibt es einen Bewilligungsbescheid für die Zeit, die wir finanziell überblicken können. Vor dem Hintergrund der Unsicherheit bezüglich der verfügbaren Mittel gibt es ggf. auch Aussagen darüber, wie die weitere Perspektive aussehen kann – aber nicht zwangsläufig aussehen muss.

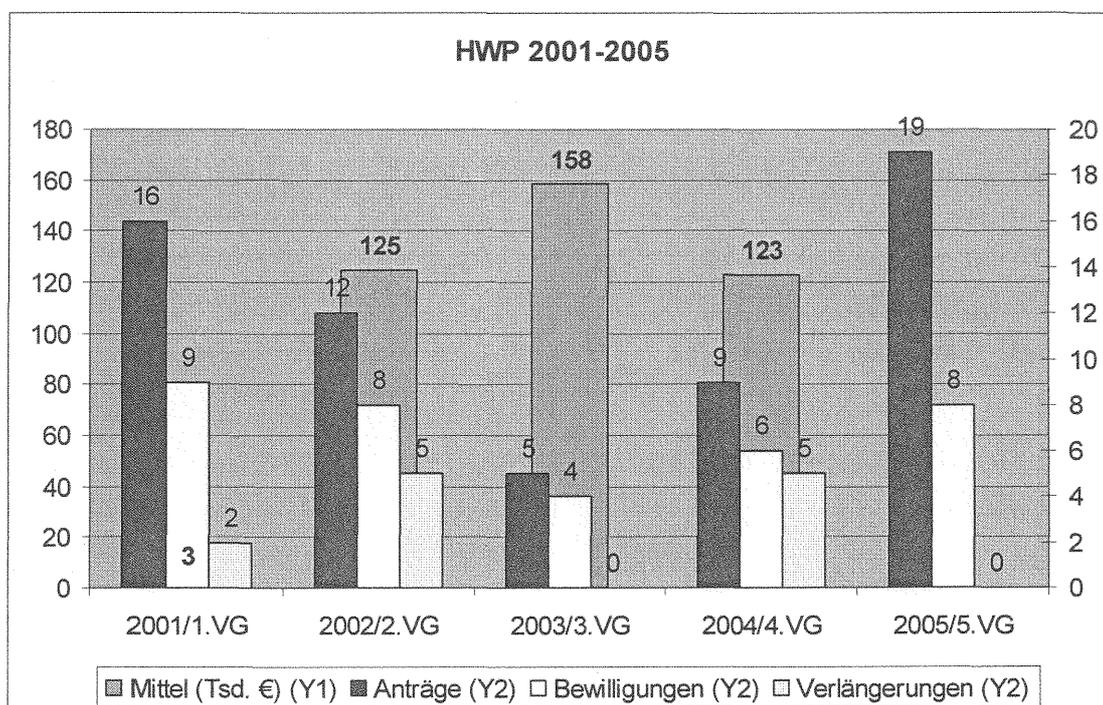
### *Probleme und Verbesserungsbedarf*

Wir haben zunächst einmal, ähnlich wie die Stipendiatinnen, als Vergabekommission das Problem der mangelnden Planungssicherheit oder Planbarkeit. Das hat Konsequenzen für Sie; das muss ich jetzt nicht erwähnen – Sie haben das eindrucksvoll unterstrichen.

Es hat aber auch für uns Konsequenzen. Hier sitzen Frau Grosche und Frau Dr. Behnert, denn sie sind die Hauptleidtragenden dieser Konsequenzen der mangelnden Planbarkeit. Wir müssen teilweise

innerhalb von wenigen Wochen Gutachten einholen, weil Stipendien auslaufen oder weil Mittel kurzfristig verfügbar sind und diese verantwortungsvoll zu einem bestimmten Stichtag dann auch in der Tat verausgabt werden müssen. Es ist nicht einfach, wenn die Vergabekommission in einem Block von – sagen wir mal 12, 13 Anträge oder aus einem Block von 12, 13 Anträgen 8 – positiv votiert, diese auch dann in der erforderlichen Zeit begutachtet zu bekommen. Es fällt unseren Kolleginnen und Kollegen natürlich immer schwer, Gutachten abzugeben, wenn sie nicht exakt im gleichen Fachgebiet sind. Wenn wir bundesweit streuen würden, wäre das vielleicht etwas anderes. Wir gehen davon aus, dass die Selbstverpflichtung, die die beiden Schwesteruniversitäten haben, zur Durchführung dieses Programms auch motivierend ist. Und wir sagen unseren Gutachterinnen und Gutachtern, dass es sich hierbei um ein Landesprogramm handelt, und sie helfen uns mit ihrer terminlich sehr kurz gefassten Begutachtung, dieses Landesprogramm verantwortungsvoll zu handhaben. Diese Argumente brauchen wir einfach, denn sonst kriegen Sie nie und nimmer ein Gutachten innerhalb von zwei bis vier Wochen. Und das ist regelmäßig bei jeder Vergaberunde erforderlich.

### Statistik



Ich will Ihnen dann einen kleinen Einblick in das geben, was mir an Zahlen zur Verfügung stand. Ich habe versucht, das einmal miteinander in Beziehung zu setzen mittels einer Statistik.

Wir haben mit dem Programm 2001 begonnen und da die erste Vergaberunde gehabt. In diesem Jahr, wenn Sie an dieser Stelle noch keine Summe sehen, die versteckt sich hinter der 3. Das waren nämlich, die linke Skala, 3.000 Euro, die in 2001 ausgegeben werden konnten. Das stieg dann schlagartig natürlich an auf die Summe von 125.000 Euro im Jahr 2002. Sie sehen einen anscheinenden Abfall der Anträge, was nicht verwunderlich ist, da die Verpflichtungen, die aus einer Vergabe resultieren, sich natürlich in das Folgejahr ziehen. D.h. also, die Vergaben richten sich nicht so an die Jahres-

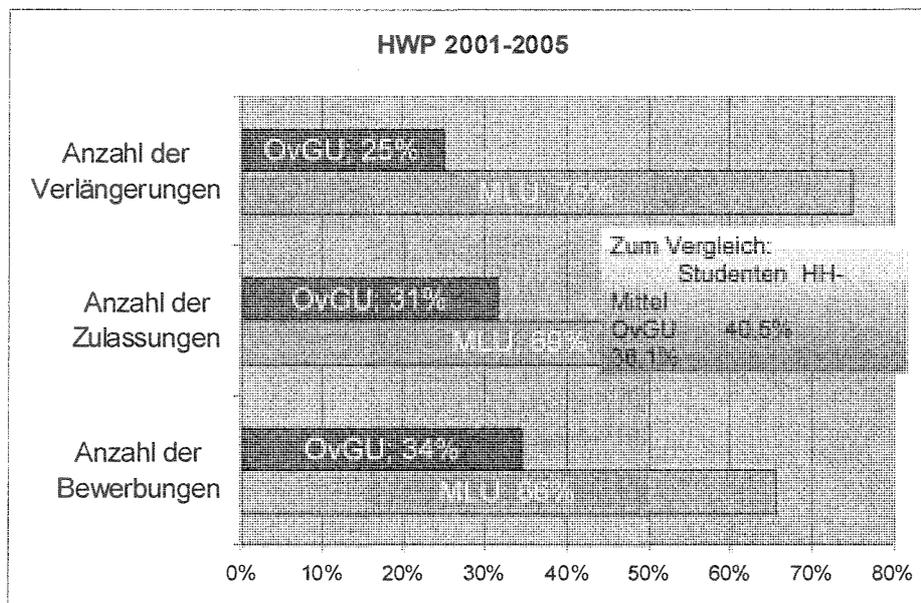
scheiben wie die Summen, die zur Verfügung stehen. Interessant wird das meiner Meinung nach ab 2003. Hier sehen wir einen deutlichen Anstieg sowohl der Erstanträge als auch der Bewilligungen und der Verlängerungen. Und Sie sehen hier einen erheblich größeren Unterschied zwischen Anträgen im Jahr 2005 und möglichen Bewilligungen, die sich natürlich (da kommen wir nicht drum herum) an den Mitteln orientieren. D.h., wir mussten beispielsweise zwangsläufig im Jahr 2003 – Entschuldigung, wir konnten im Jahr 2003 – Anträge fördern, die wir im Jahr ihrer relativen Qualität im Vergleich zu den anderen im Jahr 2005 nicht mehr fördern können. Das ist eben die Bedingung der begrenzten Resource, die sich hier niederschlägt. Sie sehen aber hier eine gewisse Irritation, die zum Ausdruck kommt, dass im Jahr 2003 nur sehr wenige Anträge eingereicht wurden. Das war genau der Zeitpunkt, als die weitere Existenz des Programms fraglich war. Das findet hier einen deutlichen Niederschlag.

Nun werden Sie fragen, was denn jetzt daraus für die erwarteten Mittel für 2005 resultiert. Da fehlt ja noch der graue Balken. Ich würde sagen, der Mittelbedarf lässt sich relativ leicht feststellen, indem man die Entwicklung der Anträge seit 2003 auf den Bedarf 2005 extrapoliert. Dann weiß man, dass sich das ungefähr in diesem Rahmen bewegen sollte. Dies ist natürlich nicht ganz ernst zu nehmen. Wir hoffen, dass wir zumindest im gleichen Umfang weiterfördern können in den kommenden Jahren.

Ich habe noch einen Vergleich der beiden Universitäten des Landes angestellt, von denen hier die Rede ist. Ohne dass wir das abgesprochen hätten, zeigt sich ein relativ guter Ausgleich zwischen den beiden Einrichtungen, was die Anzahl der Bewerbungen in der Relation zur Anzahl der Zulassungen betrifft. D.h., wir finden hier an der Martin-Luther-Universität 66 Prozent Bewerbungen zu 69 Prozent Zulassungen und an der Otto-von-Guericke-Universität geringfügig weniger. Das ist statistisch nicht signifikant wegen der geringen Fallzahlen, also in etwa ausgewogen.

Es wird dann allerdings ein bisschen anders, wenn wir uns die Verlängerungen ansehen. Aber auch da sind die Fallzahlen so gering, dass wir vorsichtig interpretieren müssen. Diejenigen, die das nicht wissen, sollten jetzt bei den nachfolgenden kleinen Zahlenkolonnen, die ich Ihnen zeige (zwei Zahlen in einer Gruppe sind ja schon eine Kolonne), wissen, dass wir eine Universität, die sich als technikorientiert versteht, mit einer Universität vergleichen, die mehr kleine Fächer, mehr Geisteswissenschaften hat und damit natürlich auch mehr Bereiche, in denen Frauen auf Karrierestufen stehen. Genau das scheint sich hier anzudeuten, obwohl man das noch viel schärfer recherchieren könnte, Frau Adam, vielleicht können wir das einmal gemeinsam machen. So habe ich noch nicht die ggf. unterschiedliche Anzahl der weiblichen Mitarbeiterinnen, die promoviert sind und gegenwärtig auf der Karriereleiter anstehen, berücksichtigt. Aber es zeigt sich ein deutlicher Unterschied, wenn wir die Größen der Einrichtungen anhand von zwei Parametern vergleichen. Wenn wir die Studierenden betrachten, dann resultiert ein Verhältnis Magdeburg zu Halle, wie hier ausgewiesen, von 40 zu 60. Der relative Förderanteil für die – entschuldigen Sie bitte den Begriff – „frauenhaltigere“ Hochschule in Karrierepositionen ist hier erheblich höher als der unserer technisch orientierten Institution. Und noch deutlicher wird es, wenn wir einen Vergleich machen mit den Haushaltsmitteln, an denen sich die Größe der Einrichtungen ablesen lässt. Und wir sehen nicht die Korrespondenz, die Gleichverteilung bedeuten würde. Aber das heißt nicht etwa, dass irgendeine Form von Ungerechtigkeit entstanden wäre. Das hätte ja einer Intention bedurft; die war mit Sicherheit nicht gegeben. Das zeigt nur den Unterschied zwischen einer technisch orientierten Einrichtung, was die Nachfrageseite angeht, und einer Einrich-

tung wie der MLU mit Bereichen, in denen mehr weibliche Personen in Positionen sind, die durch dieses Programm gefördert werden.



### Ausblick

Es ist von großer Bedeutung – und jetzt komme ich zu etwas, was ich hier zunächst einmal nicht erwähnt hatte –, dass wir versuchen sollten, eine Erfolgskontrolle zu institutionalisieren. Diese sollte nicht aus einzelnen Studien bestehen, sondern regelmäßig eingebaut werden. Wir wissen nur relativ wenig darüber, ob das Ziel, dass die Stipendiatinnen Projektmittel einwerben können, erfüllt wird, und wo sie bleiben, nachdem sie ausgeschieden sind. 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. Dies 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 (was ja auch einschließt, welches ein Szenario nach Auslaufen der Förderung droht) 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 ermöglichen.

Herzlichen Dank

*Prof. Dr. Maria Nühlen*

Vergabekommission zur Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt

Auch ich begrüße Sie ganz herzlich. Ich bin erst heute Mittag zu Ihnen gestoßen, denn heute Morgen musste ich meiner Lehre nachgehen. Wir haben Verpflichtungen, die es uns nicht immer ermöglichen, den ganzen Tag vor Ort zu sein.

Ich kann, denke ich, nur einen relativ kurzen Bericht geben über den Vergabeausschuss zur Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen in Sachsen-Anhalt. Dies betrifft die Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt, vier an der Zahl. Wir bilden zusammen eine gemeinsame Vergabekommission und versuchen, den Anträgen gerecht zu werden. Ich habe in Vorbereitung auf heute hauptsächlich die Probleme aufgeschrieben; zum Schluss möchte ich auf die Punkte zu sprechen kommen, die verbessert werden könnten und sollten.

Wir haben zum einen ein sehr großes Problem mit den Bewerbungsunterlagen selbst. Im August hatten wir die letzte Runde der Vergabe, und die Erfahrungen sind mir noch gut in Erinnerung. Aus den Unterlagen ist für uns manchmal nicht ersichtlich, welchen beruflichen Werdegang die Antragstellenden bereits absolviert haben; zum Teil fehlen Angaben über Kinder und biografische Daten. Es ist mehr die akademische Laufbahn, die angegeben wird, die aber nicht allein ausschlaggebend für das Stipendium ist. Uns fehlt in den Bewerbungsunterlagen oftmals eine Reihe von Informationen.

Der nächste Punkt wäre, dass zahlreiche Bewerbungen nicht in das Förderprogramm passen. Es werden Anträge gestellt, z. B. ein Stipendium für ein Masterstudium oder eine andere Weiterbildung, die aber nicht den Kriterien der Förderung entsprechen. Unter anderem scheinen die Berufungsvoraussetzungen für eine Fachhochschulprofessur nicht ausreichend bekannt zu sein. In der Ausschreibung zur Antragstellung wird zwar auf die Qualifikationen verwiesen, sie stehen aber nicht explizit dort verzeichnet, so dass viele versuchen, einen Förderantrag zu stellen, ohne dass ihnen bewusst ist, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen. Im universitären Bereich ist dies einfacher, man weiß um die Qualifikationen. Die Schwierigkeit liegt vor allem in dem Nachweis der fünfjährigen Berufstätigkeit nach dem Studium, davon drei Jahre außerhalb der Hochschule.

Im August haben wir in der Vergabekommission das letzte Mal, wie schon gesagt, getagt. Von den 33 Neuanträgen haben wir ca. 15 erst mal an das Kultusministerium empfehlen können. Rund 50 Prozent der Anträge erfüllten nicht die Voraussetzungen, oder es fehlten wichtige Angaben.

Ein weiteres Problem sei genannt: Es bewerben sich immer wieder Frauen um dieses Stipendium, die keine Anbindung an eine Fachhochschule im Land und auch keine Erfahrungen im Fachhochschulbereich haben, die also ganz normal universitär studiert haben, in der Zeitung von diesem Programm lesen. Sie wissen nicht um die besondere Ausrichtung der Lehre, Forschung und des Studiums an einer Fachhochschule.

Dazu kommen Bewerbungen aus der ganzen Bundesrepublik, die im Internet oder in der Zeitung von diesem Förderprogramm in Sachsen-Anhalt gelesen haben. Sie haben keine Anbindung an eine Fachhochschule hier in unserem Land. Bedingung für das Stipendium ist aber eine Anbindung; gewollt ist die Integration in eine Fachhochschule in Sachsen-Anhalt. Wir haben im August dieses Jahres

die Anträge ohne erkenntliche Anbindung an eine Fachhochschule in Sachsen-Anhalt aussortieren müssen.

Im Vorfeld der Bewerbungen kommen oftmals Anfragen, auf die wir reagieren können. In persönlichen Gesprächen oder über E-Mail kann dann entsprechend informiert und beraten werden. Allerdings wissen wir innerhalb der vier Fachhochschulen nicht, wer sich auf ein Stipendium beworben hat, da einige die Bewerbung direkt nach Magdeburg schicken und wir erst in der Sitzung der Vergabekommission davon erfahren.

Ein weiteres Problem steckt in der Struktur der Hochschulen. Gewollte ist die Integration der Stipendiatinnen in die jeweilige Hochschule, womit aber nur der entsprechende Fachbereich bzw. ein Mitglied des Kollegiums gemeint sein kann. Im Vergabeausschuss befinden sich aber die Vertreter der Hochschulleitung, die nicht eine Integration in einen Fachbereich erzwingen können. Wenn wir Kollegen ansprechen und um Anbindung einer Stipendiatin an einen Fachbereich bitten, so kann, muss dies aber nicht gelingen. Manchmal erleben wir Reaktionen wie: „Das ist aber keine von uns.“ „Damit haben wir nichts zu tun.“ Wenn es dann noch jemand aus den alten Bundesländern ist, kann es sich noch schwieriger gestalten.

Eigentlich sollte es möglich sein, dass die Stipendiatinnen ein Büro im Fachbereich bekommen, an Sitzungen teilnehmen können und Gepflogenheiten eines Hochschullebens kennen lernen. Das geschieht aber in der Praxis sehr selten. Die Stipendiatinnen werden oftmals behandelt wie Lehrbeauftragte: Lehrbeauftragte braucht man, und es ist gut, wenn sie da sind. Wenn sie nicht mehr gebraucht werden, vergisst man sie! Unser Problem im Vergabeausschuss ist, dass wir niemanden aus dem Kollegium verpflichten können.

Wir haben gute Erfahrungen gemacht mit eigenen Absolventinnen, Mitarbeiterinnen oder Lehrbeauftragten. Wenn vor dem Stipendium der Kontakt bereits hergestellt war, ist es uns auch gelungen, ihn zu halten.

Was gibt es noch zu sagen: Mit Statistiken kann ich nicht aufwarten, da mir dazu die Unterlagen fehlen. Sie liegen bei Frau Prof. Dr. Weber-Kurth in Magdeburg, die die Vergabekommission leitet.

Aus Sicht der Hochschulen bzw. des Landes wäre es vielleicht sinnvoller, eigene Absolventinnen für das Stipendium zu gewinnen, die dann auch eine stärkere Anbindung an Sachsen-Anhalt hätten.

Die größte Schwierigkeit liegt seit einigen Jahren jedoch in der Personalpolitik des Landes. Wir möchten qualifizierte Frauen im Land halten und einstellen, aber die Finanz-, Personal- und Hochschulpolitik des Landes Sachsen-Anhalt lässt kaum die Besetzung von Professuren zu. Wir qualifizieren also Frauen für die Hochschulen in den anderen Bundesländern, weil im eigenen Land kaum jemand eingestellt wird. Die Motivation, ein Stipendium zu beantragen und die Mühen der Dissertation oder der weiteren Qualifizierung auf sich zu nehmen, können wir nicht immer wecken, denn eine Perspektive auf eine Professur dürfen wir nicht geben. Zudem sitzen wir vom Vergabeausschuss nicht in den Berufungskommissionen, so dass diese Kommissionen sich immer auch für einen anderen Kandidaten oder eine andere Kandidatin entscheiden können. Ein Stipendium gibt nicht automatisch ein Vorrecht für eine Berufung.

Vielleicht ist noch ein Problem zu benennen bei einigen Stipendiatinnen. Uns fehlt zum Teil der Nachweis, dass tatsächlich an der Qualifikation gearbeitet wird. Es gibt zwar die halbjährliche Berichterstattung, aber manchmal wird der Bericht erst nach Aufforderung eingereicht und ist zum Teil

so nichtssagend geschrieben, dass wir daraus nicht ableiten können, ob diejenige auch an ihrer Qualifikation arbeitet.

Was schon mehrmals heute gesagt wurde, ist das Problem der Förderungsdauer und Zahlungssicherheit für die Stipendiatinnen. Wann gibt es die nächste Vergaberunde, um eine Verlängerung zu beantragen? Auf diese Frage können wir häufig keine Antwort geben. Wir erfahren relativ kurzfristig von der nächsten Fördermöglichkeit und der Höhe der Fördermittel. Vielleicht gibt es dann 14 Tage oder drei Wochen später schon wieder Abstriche an den Fördermitteln. Die Summe reicht oftmals nicht aus, so dass wir die Förderzeit verkürzen müssen.

Die Planungssicherheit für die Stipendiatinnen könnte wesentlich verbessert werden durch langfristige Planungen bezüglich der Zeit und der Höhe der Mittel durch das Kultusministerium.

Meine Empfehlungen lägen folglich in:

- einer differenzierteren Ausschreibung der Förderung bezüglich der Berufungsvoraussetzungen an einer Fachhochschule,
- einer tatsächlichen Anbindung an und Integration in eine Fachhochschule im Land,
- einer stärkeren Förderung von Landeskindern,
- mehr Planungssicherheit bezüglich Zeiten und Finanzen und darin,
- den Bewerbungsweg über die jeweilige Fachhochschule zu wählen und nicht zentral über Magdeburg.

## 7.2 Publikationen, Konferenzen, Vorträge im Kontext des Projekts (Uta Schlegel, Anke Burkhardt; chronologisch)

*Uta Schlegel*

### *Publikationen*

- Schlegel, Uta; Ludwig, Johanna (Hg.) (2001): Wie gedacht – so vollbracht? Berichte vom 8. Louise-Otto-Peters-Tag 2000. LOUISEum 14 (Sammlungen und Veröffentlichungen der Louise-Otto-Peters-Gesellschaft e. V. Leipzig). Leipzig
- Schlegel, Uta (2001): Wie und warum ostdeutsche Frauen heute ihre gesellschaftliche Stellung (nicht) reflektieren. In: ebd., S. 116-130
- Schlegel, Uta (2002): Zwei Gleichstellungsprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt und ein begleitendes Forschungsprojekt am HoF Wittenberg. In: Bulletin – Info 24 des Zentrums für interdisziplinäre Frauenforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin, S. 18-20;
- Schlegel, Uta; Burkhardt, Anke (2001): Gleichstellung an Hochschulen – wissenschaftliche Begleitung von HWP-Programmen zur Förderung von Frauen an Hochschulen in Sachsen-Anhalt. In: Rundbrief der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt vom 12.12.2001, S. 4-5
- Schlegel, Uta (2002): Schritte zur Gleichstellung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt. In: SIRENE 1/2002, S. 12
- Schlegel, Uta (2002): Neues Forschungsprojekt – Wissenschaftliche Begleitung zweier Gleichstellungsprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt. In: NEUE IMPULSE 2/2002, S. 10-14
- Schlegel, Uta (2002): Sachsen-Anhalt sichert wissenschaftliche Begleitung gleichstellungspolitischer Programme an Hochschule. In: Informationsdienst Wissenschaft (idw). [http://idw-online.de/public/zeige\\_pm.html?pmid=44182](http://idw-online.de/public/zeige_pm.html?pmid=44182)
- Schlegel, Uta (2002): Gleichstellung an Hochschulen – wissenschaftliche Begleitung von HWP-Programmen zur Förderung von Frauen an Hochschulen in Sachsen-Anhalt. In: Webportal „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“. <http://www.cews.uni-bonn.de/hwp/homer.html> und <http://www.cews.uni-bonn.de/hwp/laender/st-qm.html> (Zugriff am 12.8.2002)
- Schlegel, Uta (2002): Frauen an ostdeutschen Hochschulen – Beispiel Leipzig. In: Newsletter TOTAL EQUALITY 3/2002, S. 13
- Schlegel, Uta (2002): Weibliche Entscheidungszwänge und politische Distanz. In: Förster, Peter: Junge Ostdeutsche auf der Suche nach der Freiheit – Eine systemübergreifende Längsschnittstudie zum politischen Mentalitätswandel vor und nach der Wende. Opladen: Leske + Budrich, S. 289-301
- Schlegel, Uta (2002): Rezension zu Glöckner-Rist, Angelika; Mischau, Anina: Wahrnehmung und Akzeptanz von Frauenhochschulen und Frauenstudiengängen in Deutschland. Eine empirische Studie. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2000 (= Schriften des Heidelberger Instituts für Interdisziplinäre Frauenforschung (HIFI) e.V.; Bd. 2). In: hochschule. journal für wissenschaft und bildung 1/2002
- Schlegel, Uta (2002): Zwei Gleichstellungsprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt und ein begleitendes Forschungsprojekt am HoF Wittenberg. In: Bulletin – Info 24/2002 des Zentrums für interdisziplinäre Frauenforschung der Humboldt-Universität zu Berlin, S. 18-20
- Schlegel, Uta (2002): Wertewandel oder Verhaltensanpassung? Veränderte Lebenszusammenhänge ostdeutscher Frauen. In: Werte und Wertewandel. Tröglitz: Bundesfrauenarbeitsgemeinschaft LISA, S. 3-15
- Schlegel, Uta (2002): Helmut Steiner und die Frauen. In: Friedrich, Walter (Hg.): Soziologie und Gesellschaft – ein widerspruchsvolles Verhältnis. Leipzig: Rosa-Luxemburg-Stiftung Sachsen, S. 141-150
- Schlegel, Uta (2002): Von einer Frauen- hin zu einer Geschlechterpolitik. Ein Diskussionsangebot. In: DISPUT 8/2002
- Schlegel, Uta: Monoedukation – ein Weg für Frauen im Spektrum politischer Gleichstellungsmodelle? In: Ludwig, Johanna; Schötz, Susanne (Hg.): Erfahrungen und Erfahrenes. Was uns die Beschäftigung mit der Frauenrechtlerin Louise Otto-Peters und anderen emanzipierten Frauen brachte und bringt. Leipzig 2003, S. 99-104
- Burkhardt, Anke; Schlegel, Uta (Hg.) (2003): Warten auf Gender Mainstreaming – Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich. Themenschwerpunkt. die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 2/2003
- Schlegel, Uta (2003): Unfreiwillige Vielfalt – Gleichstellungspolitische Maßnahmen an Hochschulen. In: ebd., S. 28-49

- Schlegel, Uta (2003): Rezension zu Ludwig, Isolde; Schlevogt, Vanessa; Klammer, Ute; Gerhard, Ute: *Managerinnen des Alltags: Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland*. Berlin: edition sigma, 2002 (= Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung). In: ebd., S. 259-263  
(auch veröffentlicht in: Rundbrief der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt vom 25. April 2003, S. 62-66)
- Schlegel, Uta (2003): Rezension zu Martin Brussig; Frank Ettrich; Raj Kollmorgen (Hg.): *Konflikt und Konsens: Transformationsprozesse in Ostdeutschland*. Opladen: Leske + Budrich. In: ebd., S. 254-259  
(auch veröffentlicht in: [http://www.socialnet.de/rezensionen/0308brussigua\\_schlegel.html](http://www.socialnet.de/rezensionen/0308brussigua_schlegel.html))
- Schlegel, Uta (2003): Zum Wandel und zur Geschlechtstypik von Statuspassagen. In: *humanismus aktuell* 13/2003, S. 50-56
- Kletzing, Uta (2003): Rezension zu Burkhardt, Anke; Schlegel, Uta (Hg.): *Warten auf Gender Mainstreaming – Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich*. Themenschwerpunkt die hochschule. *journal für wissenschaft und bildung* 2/2003. In: *Bulletin – Info* 28/2003 des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin, S. 49-53
- Schlegel, Uta (2003): *Frauenzeitschriften aus ostdeutscher Perspektive: Frauenbilder, Rezeption, MacherInnen und Entwicklungen*. In: *Frauenforscherinnen stellen sich vor*. Ringvorlesung Teil VII: Sommersemester 1998 bis Sommersemester 2001. Leipzig: Leipziger Universitätsverlag, S. 249-288
- Schlegel, Uta (2003): *Outfit: jung, schlank, ohne Falten, gesund – Interessen*. Klatsch, Küche. *Das Frauenbild in den Frauenzeitschriften*. In: *Weibblick*.  
<http://www.weibblick.de/magazin/medien/inhalt/frauenzeit.html> (Zugriff am 12.6.2003)
- Schlegel, Uta (2004): Akzeptanz von Frauenfördermaßnahmen und Gender Mainstreaming – am Beispiel einer Studierendenbefragung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt. In: Wüst, Heidemarie (Hg. i.A. der BuKoF-Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland / BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“): *Gender konkret! Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen*. Dokumentation der Fachtagung 2003. Berlin: Technische Fachhochschule, S. 55-80
- Burkhardt, Anke; Schlegel, Uta (2004): *Frauen an ostdeutschen Hochschulen – in den gleichstellungspolitischen Koordinaten vor und nach der „Wende“*. In: *L'Homme*. Zeitschrift für Feministische Geschichtswissenschaft 15(2004)1, S. 1-22
- Schlegel, Uta (2004): *Geschlechtergleichstellung an Hochschulen?* In: *Zwischen Zweckfreiheit und Nützlichkeit – Texte zur Bildungspolitik*. Leipzig: Rosa-Luxemburg-Stiftung Sachsen e.V., S. 45-66; auch unter: <http://www.rosa-luxemburg-stiftung-sachsen.de/ebook/tpb-04-04.pdf>
- Schlegel, Uta; Friedrich, Walter (2004): *Positionen sachsen-anhaltischer StudentInnen zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung*. In: Claus, Thomas (Hg. i.A. Gender-Institut Sachsen-Anhalt in Zusammenarbeit mit dem Ministerium 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
- Schlegel, Uta (2004): *Positionen ostdeutscher StudentInnen zu Geschlechterverhältnissen und Geschlechterpolitiken*. In: *Veränderungen in der sächsischen Hochschullandschaft*. Dokumentation zur 22. Tagung der Landeskongress deren- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen im Freistaat Sachsen. Dresden: Technische Universität, S. 13-31
- Burkhardt, Anke; Schlegel, Uta (2004): *Frauen an ostdeutschen Hochschulen – in den gleichstellungspolitischen Koordinaten vor und nach der „Wende“*. In: *ORF on Science: News – Gesellschaft, Wissen und Bildung*. <http://science.orf.at/science/news/115958> (Zugriff am 9.7.2004)
- Schlegel, Uta; Burkhardt, Anke; Trautwein, Peggy (2005): *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung*. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz (FH). HoF-Arbeitsbericht 1a/2005 Hg. vom Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg
- Schlegel, Uta; Burkhardt, Anke; Trautwein, Peggy (2005): *Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung*. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Merseburg (FH). HoF-Arbeitsbericht 1b/2005. Hg. vom Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg
- Schlegel, Uta (2005): *Redaktion des Buches: Solga, Heike; Wimbauer, Christine (Hg.): „Wenn zwei das Gleiche tun...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*. Opladen: Barbara Budrich
- Schlegel, Uta (2005): *Gleichstellungsvorsprung der Frauen damals aus der DDR und heute in Ostdeutschland?* In: *Benedix, Monika; Bietz, Stefanie (Hg.): Frauenforscherinnen stellen sich vor*. Ringvorlesung Teil VIII. Leipzig: Leipziger Universitätsverlag, S. 139-160 (= *Leipziger Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung*. Reihe A; Bd. 4)

*Vorträge / Konferenzen / Vorlesungen / Veranstaltungen*

- Vortrag und Moderation „Frauen in den Medien“ am 5.3.2002 in COURAGE in Halle  
Hauptreferat auf der Veranstaltung des Landkreises Anhalt-Zerbst zum 91. Weltfrauentag am 23.3.2002 in Garitz
- Referat und Moderation „Neue Konflikte in den Lebenslagen ostdeutscher Frauen und die weibliche Verortung im politischen (Links-Rechts-)Spektrum“ am 14.4.2002 in COURAGE in Halle
- Referat „Veränderte Lebenszusammenhänge ostdeutscher Frauen: Wertewandel oder Verhaltensanpassung?“ am 27./28.4.2002 auf dem LISA-Bundesfrauentreffen in Lübbenau
- Podiumsdiskussion „Potenzen und Konzepte von ‚Frauenkulturtagen‘ in Halle 2002 (zusammen mit VertreterInnen des Regierungspräsidiums Halle, des Kulturausschusses der Stadt Halle, des Dornrosa e.V. und dem MDR) am 13.5.2002 im Marktschlösschen in Halle
- Vortrag und Moderation „Das Frauenbild in den Frauenzeitschriften heute“ mit Leipziger Frauenverbänden und russischen Aussiedlerinnen am 14.5.2002 im Zentrum für Integration in Leipzig
- Ringvorlesung „Gleichstellungsvorsprung deren damals in der DDR und heute in Ostdeutschland – Mythos und Realität“ mit anschließender Diskussion innerhalb der Reihe zur Frauen- und Geschlechterforschung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg am 27.5.2002
- Teilnahme (Information und Sonderdrucke zu den Frauenförderprogrammen und zum Forschungsprojekt) am Info-Stand des HoF am 1.6.2002 zum Forschungstag im Rahmen der Veranstaltungen zu „500 Jahre Universität Halle-Wittenberg“ in Wittenberg;  
auch am 13.6.2002 zum „Tag des HoF“ in Wittenberg
- Referat „Akzeptanz von Frauenfördermaßnahmen und Gender Mainstreaming – am Beispiel einer Studierendenbefragung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt“ auf der 13. Tagung der BuKoF-Kommission: Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen. GENDER konkret – Chancengleichheit an Fachhochschulen. 25.-27. Juni 2002 an der Fachhochschule Stralsund
- Beitrag und Diskussion „Frauen und Arbeitsmarkt“ auf dem „Forum Ostdeutschland“ der SPD am 22.8.2002 in Leipzig
- Vortrag und Moderation „Gender Mainstreaming – neuer Ansatz oder ‚alter Wein in neuen Schläuchen‘?“ am 12.9.2002 vor der Frauenarbeitsgemeinschaft LISA Sachsen in Leipzig
- Vorlesung „Gleichstellungsvorsprung der Frauen damals in der DDR und heute in Ostdeutschland?“ im Rahmen der Ringvorlesung zu Frauen- und Geschlechterforschungsthemen an der Universität Leipzig (Teil XVIII) „Geschlechterrollen im interdisziplinären Diskurs“ am 23.10.2002; gleichzeitig Begleitveranstaltung der POLITEIA – Szenarien aus der deutschen Geschichte nach 1945 aus Ost-West-Frauensicht in Leipzig
- Referat „Monoedukation – ein Weg für Frauen im Spektrum politischer Gleichstellungsmodelle?“ auf dem 10. Louise-Otto-Peters-Tag in Leipzig 22.-24.11.2002
- Kurs „Geschlechtersoziologie“ an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg 11.4., 25.4., 23.5., 6.6., 4.7.2002 in Halle
- Vorlesung „Gleichstellungsvorsprung deren aus der DDR – Mythos und Realität“ innerhalb der interdisziplinären Ringvorlesung zur Frauen- und Geschlechterforschung an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg am 23.4.2003
- Einleitungsreferat „Ziele und Ansätze des Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe – Herausforderungen an die AkteurInnen und Empfehlungen zur Umsetzung“ auf dem Symposium der Friedrich-Ebert-Stiftung in Leipzig „Gender Mainstreaming – Geschlechtsspezifische Angebote auch in der Jugendhilfe?“ am 22.5.2003
- Plenarvortrag „Verhältnis von Gender Mainstreaming und frauenpolitischen Instrumenten“. Tagung des Instituts für Bildung und Beratung (IfBB) „Chancengleichheit von Frauen und Männern am Medienstandort Leipzig: Genderspezifische Herangehensweisen bei der Gestaltung von Kompetenzentwicklungsprozessen“. Leipzig 19./20.6.2003
- Vortrag „Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit“ auf der Arbeitstagung der Entwicklungspartnerschaft GbR (EQUAL) „Keine Behinderungen trotz Behinderung – neue Qualitäten zwischen Schule und Beruf“ 27.-29. September 2003 in Freyburg/Unstrut
- Referat „Geschlechtergleichstellung an Hochschulen?“ auf dem Kolloquium „Bildungspolitische Anforderungen und gesellschaftliche Realität“ der Rosa-Luxemburg-Stiftung Sachsen e.V. in Leipzig am 11. Oktober 2003
- Referat „Akzeptanz von Geschlechterpolitiken durch ostdeutsche StudentInnen“ auf der Tagung der Rosa-Luxemburg-Stiftung Gesellschaftsanalyse und Politische Bildung e.V. „Irritation Ostdeutschland? Geschlechterverhältnisse in Deutschland 13 Jahre nach der Wende“. Berlin 16.-18. Oktober 2003

- Referat „Geschlechtergleichstellung in Gesellschaft und Hochschulen und ihre Veränderung aus der Sicht Studierender“ auf der Tagung „HWP-Fachprogramm: Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre – Bilanz und Aussichten“ in Hannover 5./6. November 2003
- Podiumsdiskussion / Moderation auf der Tagung „George Sand und Louise-Otto-Peters: Wegbereiterinnen der Frauenemanzipation“ am 23./24. April 2004 in Leipzig
- Referat „Women at East German Universities and Colleges – Gender Politics before and since Unification“. Workshop „Changes. Women's Movement and Feminism(s) in Middle, East and South Europe“. Universität Wien 3./4. Juni 2004 (mit Anke Burkhardt)
- Referat „Positionen ostdeutscher StudentInnen zu Geschlechterverhältnissen und Geschlechterpolitiken“ auf der 22. Tagung der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen im Freistaat Sachsen. Universität Leipzig am 14. Juni 2004
- Vorlesung „Die Akzeptanz von Frauenpolitiken / Gender Mainstreaming: Wie ostdeutsche StudentInnen heute die Stellung der Geschlechter und Geschlechterpolitiken beurteilen“ im Rahmen der Ringvorlesung zu Frauen- und Geschlechterforschungsthemen an der Universität Leipzig (Teil XXI) „Geschlechterrollen im interdisziplinären Diskurs“ in Leipzig am 7.7.2004
- Vortrag „Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung an Hochschulen: Wege, Umwege und Widerstände“ auf der Veranstaltung der Landeskonferenz 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. Bauhaus-Universität Weimar am 16./17.9.2004
- Plenumsreferat „Gender Mainstreaming in (Ost-)Deutschland: Chancen und Gegenwinde“ auf der Internationalen Fachtagung „Geschlechter-Chancengleichheit und Nachhaltigkeit – Deutschland, Tschechien, Österreich im Ländervergleich“ in Gmunden (Oberösterreich) am 19./20.10.2004
- Referat „Frauenförderprogramme an Hochschulen: Erfolge – Perspektiven – Grenzen“ und Diskussionspapier „Schlussfolgerungen für künftige Gleichstellungsprogramme an Hochschulen“ auf dem Bilanzworkshop „Frauenförderung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt. Rückenwind oder warme Luft?“ in Magdeburg am 9.11.2004
- Hauptreferat „Lebensentwürfe ostdeutscher Frauen – Problemlagen und Lösungsversuche zwischen Familie und Erwerbsarbeit“ auf der Tagung „Lebensmodelle und Erwerbsperspektiven ostdeutscher und westdeutscher Frauen“ der Landesfrauenräte Sachsen-Anhalt und Niedersachsen (in Zusammenarbeit mit der Landeszentrale für politische Bildung Sachsen-Anhalt) in der Gedenkstätte Deutsche Teilung Marienborn am 11.6.2005

*Anke Burkhardt**Publikationen*

- Burkhardt, Anke (2000): Frauenförderung auf dem Weg vom Kosten- zum Wirtschaftlichkeitsfaktor. In: Altmiks, Peter (Hg.): Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung, Weinheim, S. 89-92
- Burkhardt, Anke (2001): Zwischen verbaler Aufgeschlossenheit und Verhaltensstarre – Befunde einer Open-Space-Konferenz zum Thema gender mainstreaming. In: ZiF-Bulletin 23/2001, S. 32-35
- Burkhardt, Anke (2001): Neues Forschungsprojekt in Sachsen-Anhalt. Leistungsorientierte Budgetierung an Fachhochschulen nach dem Gender Mainstreaming Konzept. In: Neue Impulse 4/2001, S. 7-9
- Burkhardt, Anke (2001): Prägend bis marginal – zur Position von Mädchen und Frauen in Bildung und Wissenschaft. In: Böttcher, Wolfgang; Klemm, Klaus; Rauschenbach, Thomas (Hg.): Bildung und Soziales in Zahlen. Statistisches Handbuch zu Daten und Trends im Bildungsbereich. Weinheim/München: Juventa Verlag, S.303-330
- Schlegel, Uta; Burkhardt, Anke (2001): Gleichstellung an Hochschulen – wissenschaftliche Begleitung von HWP-Programmen zur Förderung von Frauen an Hochschulen in Sachsen-Anhalt. In: Rundbrief der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt vom 12.12.2001, S. 4-5
- Burkhardt, Anke (2002): Rezension zu Karin Zimmermann: Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterium für Berufungen. Berlin 1999. In: die hochschule 1/2002, S. 219-223
- Burkhardt, Anke (2003): Gender Mainstreaming – der weite Weg von der Idee zur Wirklichkeit. Ein Bericht aus Sachsen-Anhalt. In: Verband Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen (Hg.): Gender Mainstreaming an Hochschulen, Stuttgart, S. 31-50
- Burkhardt, Anke (2003): „Ein Viertel des Weges ist geschafft“. Eindrücke von der Magdeburger Tagung „Gender Mainstreaming in der Praxis leben“. In: ZiF-Bulletin-Info 27, S. 29-32
- Burkhardt, Anke (2003): Sachsen-Anhalt: Hochschulsteuerung und Gender Mainstreaming. In: Roloff, Christine; Selent, Petra (Hg.): Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe, Bielefeld, S. 195-212
- Burkhardt, Anke; Schlegel, Uta (Hg.) (2003): Warten auf Gender Mainstreaming – Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich. Themenschwerpunkt die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 2/2003
- Burkhardt, Anke (2003): Gegen den Strich gebürstet. Gleichstellungspolitische Rückschlüsse aus der Entwicklung in Skandinavien und Mittel- und Osteuropa. In: ebd., S. 108-130
- Burkhardt, Anke (2004): GEW Genderreport 2004. Daten zur Entwicklung in Bildung und Wissenschaft. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Frankfurt a. M.
- Burkhardt, Anke (2004): Was ist Chancengleichheit wert? Zur leistungsbezogenen Mittelverteilung im Hochschulbereich. In: Wüst, Heidemarie (Hg. i.A. der BuKoF-Bundeskonferenz deren- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland / BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“): Gender konkret! Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen. Dokumentation der Fachtagung 2003. Berlin: Technische Fachhochschule, S. 29-54
- Burkhardt, Anke; Schlegel, Uta (2004): Frauen an ostdeutschen Hochschulen – in den gleichstellungspolitischen Koordinaten vor und nach der „Wende“. In: L'Homme. Zeitschrift für Feministische Geschichtswissenschaft 15(2004)1, S. 1-22
- Burkhardt, Anke; Schlegel, Uta (2004): Frauen an ostdeutschen Hochschulen – in den gleichstellungspolitischen Koordinaten vor und nach der „Wende“. In: ORF on Science: News – Gesellschaft, Wissen und Bildung. <http://science.orf.at/science/news/115958> (Zugriff am 9.7.2004)
- European Commission (2004): Waste of talents: turning private struggles into a public issue. Women and Science in the Enwise countries. Brüssel (Mitarbeit)
- Schlegel, Uta; Burkhardt, Anke; Trautwein, Peggy (2005): Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz (FH). HoF-Arbeitsbericht 1a/2005 Hg. vom Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
- Schlegel, Uta; Burkhardt, Anke; Trautwein, Peggy (2005): Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Merseburg (FH). HoF-Arbeitsbericht 1b/2005. Hg. vom Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg

### Vorträge / Konferenzen / Vorlesungen / Veranstaltungen

- Fortbildungsseminar für die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen zum Thema „Gender Mainstreaming an Hochschulen“ im Auftrag des Hamburger Personalamtes in Hamburg am 24./25.2.2002 (mit Karsten König)
- Vorstellung des HWP-Projektes „Leistungsorientierte Budgetierung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt nach dem Gender-Mainstreaming-Konzept“ und Podiumsdiskussion zum Thema „Gender Mainstreaming an Hochschulen“ auf der Sachverständigenstagung der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayrischen Hochschulen an der Akademie für Politische Bildung in Tutzingen am 23.6.2002
- Podiumsdiskussion „Gender Mainstreaming an Hochschulen“ auf der Sachverständigenstagung der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen. Akademie für politische Bildung Tutzingen 21.-23.6.2002
- Impulsreferat „Gender Mainstreaming in der Hochschulplanung – am Beispiel Sachsen-Anhalts“ unter besonderer Berücksichtigung des Zusammenhangs zwischen Landespolitik und Gleichstellungsfortschritt im Hochschulbereich im Rahmen der 14. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen (BuKoF) / Arbeitsgruppe Hochschulplanung und -steuerung in der Evangelischen Akademie Tutzingen am 3.9.2002
- Workshop „Zielvereinbarungen und Hochschulverträge als Elemente der Hochschulsteuerung“ im Rahmen des HWP-Projektes „Leistungsorientierte Budgetierung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt nach dem Gender-Mainstreaming-Konzept“ in Wittenberg am 29.10.2002 (mit Karsten König)
- Vortrag über die Praxis der leistungsorientierten Mittelzuweisung im Ländervergleich und das im Rahmen eines HWP-Projektes entwickelte Gender-Budgeting-Modell für Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt sowie zu den gesetzlichen Regelungen zur Steuerung über Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Mittelverteilung auf der Sitzung der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ der Gleichstellungs- und Frauenministerinnenkonferenz der Länder (GFMK) in Magdeburg am 5.11.2002
- Bericht über das Landesprogramm Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt und den Stand des HWP-Forschungsprojektes „Leistungsorientierte Budgetierung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt nach dem Gender-Mainstreaming-Konzept“ auf dem 28. GEW-Seminar für Frauen in Hochschule und Forschung „Weiterentwicklung von Gleichstellungsrecht und -praxis durch Gender Mainstreaming“ in Göttingen am 7./8.11.2002
- Vortrag „Leistungsorientierte Budgetierung und Gender Mainstreaming im Hochschulbereich“ auf Einladung des Verbandes Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen in Heidelberg am 16.11.2002
- Referat zu neuen Steuerungsmodellen im Hochschulbereich und den damit verbundenen Risiken und Chancen für die Gleichstellungsarbeit im Rahmen eines Workshops der Gleichstellungskommission für Hochschulleitung und -verwaltung der Ruhr-Universität Bochum in Bochum am 5.12.2002
- Referat „Neue Steuerungsinstrumente – Entwicklung und Einflüsse hinsichtlich Gleichstellung“ auf der im Rahmen des von der Volkswagenstiftung geförderten Rektoratsprojektes „Qualität und Innovation. Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie“ (QueR) veranstalteten internationalen Tagung in Dortmund am 17.1.2003
- Seminar „Gender Mainstreaming an Hochschulen“ im Auftrag der Parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung im Land Mecklenburg-Vorpommern in Rostock am 26.3.2003 (mit Karsten König)
- Vortrag „Modelle leistungsorientierter Mittelvergabe an Hochschulen“ auf der 13. Tagung der BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung“ zum Thema „GENDER konkret- Chancengleichheit an Fachhochschulen“ vom 25.-27.6.2003 an der FH Stralsund
- Workshop „Gender Mainstreaming und Hochschulsteuerung“ für Hochschulleitung und -verwaltung im Auftrag der Hamburger Behörde für Wissenschaft und Forschung, Internationales und Europa, Frauen und Wissenschaft, Arbeitssicherheit und Umweltschutz in den Hochschulen in Hamburg am 10.10.2003 (mit Karsten König)
- Seminar zu leistungsorientierter Mittelverteilung und Gleichstellungsindikatoren im Rahmen des HoF-Fortbildungsangebotes für wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg in Halle am 21.10.2003
- Vortrag zum Einsatz von Gleichstellungsindikatoren bei der leistungsorientierten Vergabe staatlicher Mittel an Hochschulen im Ländervergleich auf der Landeskonferenz der niedersächsischen Fachhochschulfrauenbeauftragten in Osnabrück am 10.11.2003
- Diskussionsbeitrag „Neue Steuerungselemente an den Hochschulen und Implementierung von Gender Mainstreaming“ im Rahmen des Werkstattgesprächs der Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ der GFMK in Berlin am 8.12.2003

- Vortrag „Von ETAN bis Enwise – Gleichstellungsforderungen west- und osteuropäischer Wissenschaftlerinnen“ am 5.5.2004 an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg im Rahmen des öffentlichen Forums der Europa-Woche 2004 in Sachsen-Anhalt „Wie viel Gleichstellung braucht Europa? Beiträge zur Diskussion der europäischen Verfassung“
- Teilnahme als Expertin am Fachgespräch „Gender Mainstreaming: Impulse für Gleichstellungsaufgaben der Hochschulen“ auf Einladung der Berliner Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten“ in Berlin am 2.6.2004
- Vortrag „East German Women in the Higher Education System before and after Reunification“ am 3.6.2004 in Wien auf der Internationalen Konferenz des Instituts für Geschichte der Universität Wien „Women’s Movement and Feminism(s) in Central, Eastern and Southeastern Europe“ (gemeinsam mit Uta Schlegel)
- Vortrag „Wissenschaftsvertrag und gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf“ auf der 16. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, 7.10. 2004, Loccum. (Vortragsfolien als PDF-Dokument auf der HoF-Homepage / Aktuelles / Download <http://www.hof.uni-halle.de/index,id,12.html>).
- Vortrag „Bildungsverlauf und Gender im Spiegel der Statistik“. Fortbildungsseminar WT 2/04-300-22 LISA für Beratungslehrer, Studien- und Berufsberater, 22.10.2004, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Bilanzworkshop „Frauenförderung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt. Rückenwind oder warme Luft?“ im Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt in Magdeburg am 9.11.2004 (mit Uta Schlegel und Peggy Trautwein)
- Vortrag „Gender Mainstreaming und Hochschulsteuerung – Bericht zu einem Anwendungsprojekt in Sachsen-Anhalt“ auf der Fachtagung des Sozialministeriums Baden-Württemberg, 16.11.2004, Stuttgart. (Vortragsfolien als PDF-Dokument auf der HoF-Homepage / Aktuelles / Download <http://www.hof.uni-halle.de/index,id,12.html>)
- Vortrag „Gender Report – Daten zu Bildung und Wissenschaft“ auf der GEW-Konferenz „Gender macht Schule“, 4.12.2004, Fulda
- Vortrag „Umsetzung von Gender Mainstreaming in Hochschulen“ auf der Fachtagung „Mehr als ein Gendermodul!“ an der Fachhochschule Dortmund am 17.12.2004
- Vortrag „*Gender equality activities as part of reform processes in the higher education system of Saxony-Anhalt*“ im Rahmen des Projektes „Development of Administrative Capacity of National Authorities in the Field of Gender Mainstreaming“ für Wissenschaftlerinnen aus Estland, 22.2.2005, Magdeburg
- Fachtagung „Gender Mainstreaming – vom Verwaltungshandeln zum akademischen Selbstverständnis. Im Fokus: Studiengangsreform und Akkreditierung“ am 1./2.7.2005 in der Universitätsstiftung Leucora Wittenberg

### 7.3 Interviewleitfaden

Einführung durch Interviewerin:

- Zusicherung absoluter Vertraulichkeit / Anonymität (auch nicht über Alter / Fachdisziplin...)
- Tonband-Mitschnitt gestattet?
- Verweis auf den vorab zugesendeten Zeitschriftenartikel zur wissenschaftlichen Begleitung

1. **Bildungs-/berufsbiografischer Weg** (bei ostsozialisierten: „Wende“-Brüche?); Forschung / Lehre? Würden Sie wieder dasselbe Fach studieren? / denselben Berufsweg wählen? Wenn nicht, was anders machen? Entscheidungsmotiv für Promotion? (Spaß am wiss. Arbeiten, Wunsch nach akademischer Laufbahn, Ermutigung durch andere bzw. Vorbilder)
2. **familiärer Weg** und Status; Kinder (deren Alter); Vereinbarungsmodelle/-probleme (gegenwärtige familiäre Arbeitsteilung); Bildungsabschluss / berufl. Position von Vater und Mutter / (voraussichtlicher) Bildungspfad der Kinder
3. **Bewerbung** zum Stipendium: (drohende) Arbeitslosigkeit / Umstrukturierung?, Gelegenheit / Notlösung? Befristetes Arbeitsverhältnis? Forderung des Arbeitgebers? Wie vom Förderprogramm erfahren? Information über / warum nicht Bewerbung für das jeweils andere Förderprogramm (Erhöhung der Berufungsfähigkeit vs. Förderung wbl. wiss. Nachwuchs)? Persönliche Laufzeit? Vorausgehende andere Bewerbungen (Arbeitsstellen / Förderprogramme)?
4. **inhaltliche Vorstellungen / eigene Wünsche an die Förderung** / Ziele / Einbeziehung in institutionellen und inhaltlichen Kontext; bisherige Eindrücke/Erfahrungen? Stipendiatinnentreffen während /nach Laufzeit? Präzisierung des (inhaltlich nicht unteretzten) Förderprogramms versus optimal freie Ausgestaltung?
5. **präferierte Pläne** für danach?  
 Subjektive Intentionen / Optionen anschließend an Förderprogramm: Lehre / Forschung / Besoldung / Professur / Hochschule / öffentlicher Dienst / Marktwirtschaft / Selbstständigkeit / abhängig beschäftigt / Führungsposition; Aufstiegswille; intrinsische Wissenschaftsorientierung; eher Praxisorientierung?  
 Unsicherheit / Feldabhängigkeit: mal sehen, angebotsorientiert, nicht voraussehbar

6. **Fragebogen** zur Wahrnehmung von Benachteiligung qua Geschlecht / Akzeptanz von Frauenförderungsmodellen (ca. 15 Minuten)

## 7.4 Fragebogen

HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung e.V.  
 an der Martin-Luther-Universität Halle – Wittenberg  
 Collegienstr. 62, 06886 Wittenberg, Tel.: 03491 / 466254

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

das Land Sachsen-Anhalt bemüht sich seit Jahren mit verschiedenen Aktivitäten um die Gleichstellung der Geschlechter, zu deren wissenschaftlicher Unterstützung die folgende Befragung dient.

Unser wissenschaftliches Interesse ist unter anderem darauf gerichtet, wie Frauen und Männer überhaupt ihre Gleichstellung bzw. ihre ungleichen Möglichkeiten in unserer Gesellschaft reflektieren, wo sie dafür die Ursachen sehen und wen sie dafür verantwortlich machen, ob sie Veränderungen für nötig halten und welche Strategien oder Maßnahmen sie für richtig halten.

Aus diesem Grund bitten wir Sie, die folgenden Fragen gewissenhaft, ehrlich und vollständig zu beantworten bzw. zu bewerten. Selbstverständlich ist Ihre Teilnahme an der Befragung freiwillig, bleibt anonym und entspricht den Bestimmungen des Datenschutzes; die Fragebögen werden (ohne Einsicht durch andere Personen) unmittelbar nach Eingabe der Daten in den Computer vernichtet.

Zum Ausfüllen des Fragebogens brauchen Sie nur die Ziffer der jeweils zutreffenden, vorgegebenen Antwortmöglichkeit in das Kästchen einzutragen, so dass am Schluss in jedem Kästchen eine Ziffer steht.

Wir bedanken uns schon jetzt sehr herzlich für Ihre Teilnahme und Aufgeschlossenheit.

Dr. Uta Schlegel

### 1. In unserer Gesellschaft haben heute Frauen und Männer die gleichen Chancen und Möglichkeiten.

Diese Aussage trifft

- 1 völlig zu
- 2 im wesentlichen zu
- 3 teilweise zu
- 4 kaum zu
- 5 überhaupt nicht zu

*Bitte verwenden Sie auch bei Ihren folgenden Bewertungen diese 5 Antwortmöglichkeiten.*

### 2. Wirklich gleiche Chancen haben Frauen und Männer heute bei uns in folgenden Bereichen:

*(Bitte Ziffer der zutreffenden Antwort wie unter Frage 1 in das jeweilige Kästchen eintragen)*

- bei der Suche einer Lehrstelle
- auf dem Arbeitsmarkt
- bei der beruflichen Karriere insgesamt
- im Studium
- speziell in meinem künftigen Berufsfeld
- in der Politik
- in der Familie


### 3. Ihr Geschlecht?

- 1 weiblich
- 2 männlich

4. Ich persönlich werde an der Hochschule als Frau in keiner Weise benachteiligt.

Diese Aussage trifft

- 1 völlig zu
- 2 im wesentlichen zu
- 3 teilweise zu
- 4 kaum zu
- 5 überhaupt nicht zu

5. Ich selbst erlebe es an der Hochschule in keiner Weise, dass wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt worden sind.

Diese Aussage trifft

- 1 völlig zu
- 2 im wesentlichen zu
- 3 teilweise zu
- 4 kaum zu
- 5 überhaupt nicht zu

6. Wenn Mädchen / Frauen in unserer Gesellschaft mitunter noch benachteiligt werden, dann liegt das meiner Meinung nach an folgendem:

(Bitte oben genannte 5 Antwortmöglichkeiten verwenden und gegebenenfalls auf der letzten Zeile handschriftlich ergänzen)

- an ihnen selbst
- an den Jungen / Männern in ihrem Umfeld
- am Staat / an den Gesetzen
- an der Erziehung in der Schule
- an der Erziehung im Elternhaus bzw. an den elterlichen „Vorbildern“
- an der Biologie, weil nur Frauen Mütter werden können
- an den langen historischen / kulturellen Traditionen
- am unterschiedlichen psychischen Wesen der Geschlechter
- an noch etwas anderem, nämlich: .....


7. Für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter gibt es in unserer Gesellschaft noch hohen und dringenden Veränderungsbedarf.

(Bitte wieder oben genannte Antwortmöglichkeiten 1 – 5 verwenden)

8. Verbesserungen zur Gleichstellung der Frauen können vor allem durchgesetzt werden

(Bitte wieder oben genannte Antwortmöglichkeiten 1 – 5 verwenden und gegebenenfalls auf der letzten Zeile handschriftlich ergänzen)

- individuell von jeder Frau selbst
- von engagierten Politikerinnen
- von der Frauenbewegung, von Frauengruppen
- von der staatlichen Frauenpolitik
- von noch jemand anderem, nämlich: .....


9. An „meiner“ Hochschule gibt es deutliche Bemühungen um die Gleichstellung der Geschlechter.  
(Antwortmodell 1 trifft völlig – 5 überhaupt nicht zu und gegebenenfalls auf der letzten Zeile handschriftlich ergänzen)

- durch das Gleichstellungsbüro der Hochschule
- durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten / Fachbereiche
- über Frauenstudiengänge
- über Frauen- und Geschlechterthemen in Lehre und Forschung
- durch die Hochschulleitung
- in der Öffentlichkeitsarbeit
- durch zunehmende Präsenz von weiblichen Wissenschaftlerinnen und Lehrkräften
- durch noch anderes, nämlich: .....


10. Ich würde mir dafür an der Hochschule noch folgendes wünschen (Bitte direkt hinschreiben):

.....  
.....

11. Frauenförderung läuft dem Prinzip der Gleichbehandlung der Geschlechter zuwider.

Diese Aussage trifft

- 1 völlig zu
- 2 im wesentlichen zu
- 3 teilweise zu
- 4 kaum zu
- 5 überhaupt nicht zu

12. Frauenförderung unterläuft das Leistungsprinzip.

Diese Aussage trifft

- 1 völlig zu
- 2 im wesentlichen zu
- 3 teilweise zu
- 4 kaum zu
- 5 überhaupt nicht zu

13. Von den gegenwärtig üblichen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter finde ich persönlich besonders gut geeignet und wirksam:

(Bitte hier folgende Antwortmöglichkeiten verwenden)

- 1 sehr gut geeignet und wirksam
- 2 im großen und ganzen geeignet und wirksam
- 3 teils – teils
- 4 kaum geeignet und wirksam
- 5 überhaupt nicht geeignet und wirksam
- 0 kann ich nicht beurteilen

- die Quotenregelung
- bei Personalentscheidungen die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung/Qualifikation
- die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten/Frauenbüros in Einrichtungen
- spezielle Angebote für Frauen (z. B. Frauenhochschulen, Frauenstudiengänge Weiterbildung)
- Gender Mainstreaming, nach dem alle Gesetze, Maßnahmen usw. vor Inkraftsetzung zu prüfen sind, ob sie auf Frauen und Männer in gleicher Weise wirken


Nun zu einem ganz anderen Thema:

14. Über Jahrzehnte hat es sich eingebürgert, bei politischen Standortbestimmungen zwischen „links“ und „rechts“ zu unterscheiden.

Wie ordnen Sie sich ein?

- 1 links
- 2 eher links als rechts
- 3 weder links noch rechts
- 4 eher rechts als links
- 5 rechts
- 0 weiß ich (noch) nicht

Nun noch kurz zu Ihrer familiären Situation:

15. Wo sind sie in Kindheit / Jugend überwiegend aufgewachsen?

- 1 in der alten BRD
- 2 in der DDR
- 3 woanders

16. Ihre familiäre Lebensform?

- 1 ledig, ohne feste Partnerbindung
- 2 ledig, mit fester Partnerbindung bzw. in Lebensgemeinschaft lebend
- 3 verheiratet
- 4 verheiratet, aber getrennt lebend
- 5 geschieden und allein lebend
- 6 geschieden, aber mit fester Partnerbindung bzw. in Lebensgemeinschaft lebend

17. Wie viele Kinder haben Sie?

- 0 keins
- 1 eins
- 2 zwei
- 3 mehr als zwei

18. Wie viele Kinder wollen sie voraussichtlich insgesamt haben?

- 0 keine
- 1 eins
- 2 zwei
- 3 mehr als zwei



## 7.5 Landesförderprogramme zur Förderung der Berufungsfähigkeit

### ***Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt***

RdErl. des MK vom 11.01.2001 - 61.3 (MBI. LSA Nr. 16/2001)

Dieser Abdruck ist keine amtliche Bekanntmachung

Mit RdErl. vom 11.09.2003 wurde der nachstehende RdErl. geändert.

Die Änderungen lesen Sie bitte weiter unten oder im MBI. LSA Nr. 44/2003 vom 29.09.2003.

#### **Inhaltsverzeichnis**

1. Zielstellung
2. Fördervoraussetzungen
3. Auswahl der Bewerberinnen
4. Verfahren
5. Vergabeausschuss
6. Art und Dauer der Förderung
7. Beginn und Ende der Gewährung,  
Unterbrechung des Qualifikationsvorhabens und der Förderung
8. Zuständigkeiten
9. Berichterstattung/Widerruf der Förderung
10. Abschlussbericht
11. Ausschluss von Ansprüchen
12. In-Kraft-Treten

#### **1. Zielstellung**

Zur Förderung des Nachwuchses von Hochschullehrerinnen an Fachhochschulen werden zunächst für den Zeitraum von 2001 bis 2003 aus dem Bund-Länder-Programm (Hochschul- und Wissenschaftsprogramm - HWP) "Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" Mittel für Förderleistungen zur Verfügung gestellt. Über die Verlängerung des Programms bis zum Jahr 2006 wird im Rahmen einer Evaluierung 2001 auf Bund-Länder-Ebene entschieden. Grundsätzliches Ziel des Programms ist es, den Anteil deren an den Professuren der Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt zu stärken. Mit dem Programm sollen Defizite bei den Berufungsvoraussetzungen ausgeglichen werden, um damit die Berufungsfähigkeit für Frauen an den Fachhochschulen zu verbessern. Die Mitarbeit an Forschungsaufgaben und die wissenschaftliche Mitarbeit an Lehraufgaben sind mit der Förderung vereinbar.

## 2. Fördervoraussetzungen

Erfüllt eine Bewerberin eine Einstellungs Voraussetzung gemäß § 42 des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (HSG-LSA) vom 7.10.1993 (GVBl. LSA S. 614) i.d.F. der Bek. vom 1.7.1998 (GVBl. LSA S. 300), geändert durch Gesetz vom 8.8.2000 (GVBl. LSA S. 520), nicht vollständig, so können Förderleistungen gewährt werden, wenn gesicherte Anhaltspunkte vorliegen, dass die Einstellungs Voraussetzungen innerhalb der Förderdauer erfüllt sein werden. Weitere Voraussetzungen sind, dass das von der Bewerberin vertretene Fachgebiet bei der Entwicklung der Fachhochschulen insbesondere im Land Sachsen-Anhalt für eine Berufung relevant ist.

Die Stipendiatinnen sind den Angehörigen der Hochschule im Sinne von § 67 des HSG-LSA gleichgestellt.

## 3. Auswahl der Bewerberinnen

Übersteigt die Zahl der Bewerberinnen, die die Voraussetzungen für eine Förderung erfüllen, die für diese Förderleistungen 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.

## 4. Verfahren

Die Stipendien werden öffentlich unter Angabe des Förderzeitraumes mit einer Bewerbungsfrist in der Regel einmal jährlich ausgeschrieben.

Der Antrag ist formlos an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Vergabeausschusses zu stellen.

Der Antrag hat zu enthalten:

- a. den Namen sowie den oder die Vornamen,
- b. die vorhandenen akademischen Grade,
- c. gegebenenfalls frühere Namen, insbesondere den Geburtsnamen,
- d. das Geburtsdatum,
- e. den Geburtsort,
- f. den Wohnsitz und die Korrespondenzanschrift,
- g. die Staatsangehörigkeit,
- h. das Fachgebiet,
- i. die Angabe der besuchten Hochschulen und Abschlussprüfungen,
- j. Angaben über die beabsichtigte Dauer der angestrebten Förderung und
- k. gegebenenfalls Angaben, welche Zuwendungen für die beabsichtigte Qualifikation von anderer Seite zur Verfügung stehen.

Dem Antrag sind beizufügen:

- a. ein Lebenslauf unter besonderer Berücksichtigung des wissenschaftlichen Werdeganges,
- b. Kopien sämtlicher Zeugnisse,
- c. jeweils zwei Exemplare der gegebenenfalls vorliegenden Dissertation und sonstiger wichtiger Arbeiten (Unterlagen werden nach Entscheidung über den Antrag zurückgegeben),
- d. eine den wissenschaftlichen Gepflogenheiten entsprechende Beschreibung der geplanten Qualifikation.

## 5. Vergabeausschuss

Es wird ein zentraler Vergabeausschuss errichtet. Dem Vergabeausschuss gehören eine Professorin oder ein Professor je Fachhochschule an, die Angehörige des jeweiligen Rektorates sein sollen oder vom Rektorat zu benennen sind.

Die Parität zwischen weiblichen und männlichen Mitgliedern soll gewahrt bleiben. Eine Vertreterin der Leitstelle für Frauenpolitik gehört dem Vergabeausschuss mit beratender Stimme an. Sie hat ein aufschiebendes Vetorecht. Fachvertreterinnen oder Fachvertreter der Fachhochschulen können auf Einladung des Vergabeausschusses beratend an den Sitzungen teilnehmen. Die durch die Rektorate der Fachhochschulen bestimmten Mitglieder und Ersatzmitglieder werden für die Dauer von zwei Jahren eingesetzt; Wiederbenennung ist möglich. Die Bestätigung der Mitglieder erfolgt durch das Ministerium.

Der Vergabeausschuss wählt eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden. Der Vergabeausschuss ist beschlussfähig, wenn die oder der Vorsitzende und zwei weitere Mitglieder anwesend sind. Beschlüsse werden mit den Stimmen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst; bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der oder des Vorsitzenden.

Die Sitzungen des Vergabeausschusses finden nach Bedarf, jedenfalls nach Abschluss der Ausschreibungen im Sinne der Nr. 4 des RdErl. und insgesamt mindestens zweimal jährlich statt.

Die oder der Vorsitzende bestimmt Ort, Zeit und Tagesordnung der Sitzung im Benehmen mit den übrigen Ausschussmitgliedern und beruft sie ein. Anträge, die zum Aufgabenbereich des Vergabeausschusses gehören und spätestens fünf Werktage vor der nächsten Sitzung vorliegen, sind in die Tagesordnung aufzunehmen.

Im Falle der Verhinderung eines Mitgliedes übernimmt das durch das Ministerium bestätigte Ersatzmitglied der entsprechenden Hochschule die Vertretung.

Über jede Sitzung wird ein Protokoll angefertigt, welches an alle Mitglieder verteilt wird.

Dem Vergabeausschuss obliegt die Feststellung des Vorliegens der Voraussetzungen für die Gewährung von Förderleistungen und die Festlegung der Förderdauer. Die Feststellung zur Qualifikation muss erkennen lassen, ob und in welcher Reihenfolge die Bewerberinnen die fachlichen und persönlichen Fördervoraussetzungen erfüllen.

Der Vergabeausschuss übermittelt seine Voten dem Ministerium und den betreffenden Fachhochschulen. Das Ministerium entscheidet im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel über die Zuweisung der Fördermittel an die Fachhochschulen.

## 6. Art und Dauer der Förderung

Die Förderung erfolgt durch Stipendiengrundbetrag, Sachkostenzuschuss und gegebenenfalls Kinderbetreuungszuschläge. Die Stipendiengrundbeträge betragen monatlich bei einem Lebensalter

bis 30 Jahre	1.329,35 Euro,
von 31 bis 34 Jahre	1.426,50 Euro,
von 35 bis 38 Jahre	1.508,31 Euro,
und ab 39 Jahre	1.549,21 Euro.

Auf die Stipendien sind etwaige Einkünfte aus Beschäftigungsverhältnissen oder Praktika anzurechnen. Einkünfte sind dem Vergabeausschuss bei Antragstellung sowie bei Veränderungen während der Laufzeit der Förderung anzuzeigen.

Der Sachkostenzuschuss in Höhe von 102,25 Euro wird monatlich pauschal ohne Nachweispflicht für Sach- und Reisekosten gewährt.

Aus dem monatlichen Pauschalbetrag in Höhe von 102,25 Euro sind von den Stipendienempfängerinnen insbesondere folgende Kosten zu finanzieren:

1. Kosten für Schreibkräfte,
2. Kosten für Miete,
3. Kosten für Handwerkzeug, Schutzbekleidung für den gewöhnlichen Gebrauch,
4. Kosten für Büromaterial, Taschenrechner, Porto und Fernmeldegebühren,
5. Betriebs- und Wartungskosten (zum Beispiel Strom, Gas, Wasser, Kühlmittel), Wartungsverträge,
6. Beiträge zu Sachversicherungen, Kosten für Schutzbriefe,
7. Kosten der Inanspruchnahme hochschuleigener Rechenzentren,
8. Kosten für Vervollständigung oder Reparatur von eigenen Geräten,
9. übliche Druck- und Vervielfältigungskosten und
10. Reisekosten.

Kinderbetreuungszuschläge erhalten auf Antrag Geförderte für Kinder, die nicht älter als zwölf Jahre sind. Über seine Verwendung ist gegenüber der Hochschule ein Nachweis zu erbringen. Der Kinderbetreuungszuschlag beträgt monatlich

bei einem Kind 153,38 Euro,

bei zwei Kindern 204,51 Euro, bei drei und mehr Kindern 255,64 Euro.

Das Stipendium wird für einen Zeitraum bis zu zwei Jahren unter Vorbehalt eines Leistungsnachweises gemäß Nr. 7 dieses Erlasses gewährt. Eine Verlängerung um ein Jahr ist auf Antrag möglich. Über eine Verlängerung entscheidet der Vergabeausschuss unter fachlichen Gesichtspunkten nach Einzelfallprüfung.

Unterbrechungen der Förderungen sind möglich. Der Erwerb der Qualifikation ist auch in Teilzeit möglich.

Die Dauer der Förderleistungen sind bei Abweichung von der ursprünglich festgesetzten Förderung gesondert festzulegen.

## **7. Beginn und Ende der Gewährung, Unterbrechung des Qualifikationsvorhabens und der Förderung**

Die Gewährung der Stipendien beginnt frühestens mit dem Ersten des Monats, in dem der Zuwendungsbescheid erlassen worden ist.

Der Vergabeausschuss kann einer Unterbrechung des Qualifikationsvorhabens wegen Schwangerschaft, besonderer familiärer Belastung, Krankheit oder aus einem anderen von der Stipendiatin nicht zu vertretenden wichtigen Grund bis zu einem Jahr zustimmen, wenn feststeht, dass hierdurch der Abschluss des Qualifikationsvorhabens nicht gefährdet wird. In diesen Fällen kann die Bewilligung um den Zeitraum der Unterbrechung, aufgerundet auf den vollen Monat, verlängert werden.

Die Zahlung des Stipendiums und der besonderen Zuwendungen ist vom Beginn der Unterbrechung an auszusetzen. Bei einer Unterbrechung aus einem wichtigen Grund kann das Stipendium in voller

Höhe bis zum Ablauf des Monats fortgezahlt werden, in dem seit Beginn der Unterbrechung ein Zeitraum von sechs Wochen verstrichen ist.

Bei einer Unterbrechung wegen besonderer familiärer Belastung kann das Stipendium darüber hinaus in Höhe von einem Viertel, höchstens 383,46 Euro monatlich, bis zum Ende der Unterbrechung fortgezahlt werden.

Diese Fortzahlung des Stipendiums ist mit der Auflage zu verbinden, dass sich die Stipendiatin in zumutbarem Maße darum bemüht, durch eigenes Arbeiten und durch Kontakte mit der betreuenden Einrichtung die Qualifikation fortzuführen. Die Stipendiatin hat die Erfüllung dieser Auflage durch einen Bericht an den Vergabeausschuss, jeweils nach Ablauf von sechs Monaten *nachzuweisen*; die zuständige Fachhochschule soll zu dem Bericht eine Stellungnahme abgeben.

Unterbricht eine Stipendiatin ihr Qualifikationsvorhaben für einen Zeitraum von sechs Wochen vor ihrer Entbindung bis sechs Wochen danach, wird das Stipendium auf Antrag für die Zeit dieser Unterbrechung in Höhe von zwei Dritteln weitergezahlt. In diesem Fall wird auf Antrag der Bewilligungszeitraum nach Nr. 6 des RdErl. um die Hälfte des Zeitraumes dieser Unterbrechung verlängert.

Die Gewährung der Stipendien endet vor Ablauf des Bewilligungszeitraumes:

- a. mit Ablauf des Monats, in dem die zuständige Fachhochschule das Vorliegen der vollständigen Berufungsvoraussetzungen gemäß § 42 HSG-LSA feststellt,
- b. mit dem Tag, an dem die Stipendiatin ihr Qualifikationsvorhaben abbricht oder ohne Zustimmung des Vergabeausschusses unterbricht.

## **8. Zuständigkeiten**

Die Fördermittel werden den Fachhochschulen auf Vorschlag des Vergabeausschusses durch das Ministerium zugewiesen. Die Vergabe der Fördermittel erfolgt durch die Fachhochschulen.

Die Auszahlung der durch den Vergabeausschuss vergebenen Stipendien wird von der jeweils für die betroffenen Bewerberinnen zuständigen Fachhochschule veranlasst.

Die Fachhochschulen stellen fest, ob die Geförderten sich im erforderlichen Maß um die Erreichung der Qualifikation bemühen. Lassen Tatsachen erkennen, dass dies nicht der Fall ist, widerruft die Fachhochschule in Abstimmung mit dem Vergabeausschuss die Förderung.

Der Vergabeausschuss darf von den Antragstellerinnen die personenbezogenen Informationen erheben, die für die Gewährung der Förderung und der Förderleistung erforderlich sind.

## **9. Berichterstattung/Widerruf der Förderung**

Die Stipendiatin berichtet dem Vergabeausschuss in Abständen von jeweils sechs Monaten über den Stand der Qualifikation. Der Bericht ist über die betreuende Fachhochschule, die dazu eine Stellungnahme abgibt, an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Ausschusses zu leiten.

Der Vergabeausschuss stellt fest, ob sich die Stipendiatin in erforderlichem Maß um die Verwirklichung des Zwecks der Förderung bemüht. Lassen Tatsachen erkennen, dass dies nicht der Fall ist, widerruft die Fachhochschule in Abstimmung mit dem Vergabeausschuss den Bewilligungsbescheid mit Wirkung für die Zukunft.

Lagen diese Tatsachen bereits im zurückliegenden Bewilligungszeitraum vor, so kann der Bewilligungsbescheid für den entsprechenden Zeitraum rückwirkend widerrufen werden; die bereits gewährten Förderungsleistungen sind in diesem Fall zu erstatten.

#### **10. Abschlussbericht**

Nach Beendigung der Förderung legt die Stipendiatin dem Vergabeausschuss einen Bericht über die Arbeit während der gesamten Förderungsdauer vor und stellt darin insbesondere die Arbeit in den letzten sechs Monaten dar. Die die Qualifikation betreuende Fachhochschule gibt zu diesem Abschlussbericht eine Stellungnahme ab.

#### **11. Ausschluss von Ansprüchen**

Der Erhalt von Fördermitteln aus diesem RdErl. schafft keinen Rechtsanspruch auf eine Berufung zur Professorin an einer Fachhochschule des Landes, noch ist die Auswahl der Antragstellerin einer Vorauswahl durch eine Berufungskommission einer Fachhochschule des Landes gleichzusetzen.

#### **12. In-Kraft-Treten**

Dieser RdErl. tritt mit Wirkung vom 1.1.2001 in Kraft.

**Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen  
im Land Sachsen-Anhalt;  
Änderung**

RdErl. des MK vom 11.09.2003-51.12

Bezug: RdErl. des MK vom 11.01.2001 (MBL. LSA S. 210) - siehe oben

1. Der Bezugs-RdErl. wird wie folgt geändert:

1.1 Nr. 1 wird wie folgt geändert:

- a) Satz 1 erhält folgende Fassung:  
"Zur Förderung des Nachwuchses von Hochschullehrerinnen an Fachhochschulen werden Mittel aus dem Bund-Länder-Programm (Hochschul- und Wissenschaftsprogramm HWP "Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in der Forschung und Lehre" für den Zeitraum 2001 bis 2006 und/oder
- b) aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes Sachsen-Anhalt bis 2006 für Förderleistungen zur Verfügung gestellt."
- b) Satz 2 wird gestrichen.
- c) Die bisherigen Sätze 3 bis 5 werden Sätze 2 bis 4.

1.2 Nr. 6 wird wie folgt geändert:

- a) Abs. 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:  
"Die Stipendiengrundbeträge betragen monatlich bei einem Lebensalter
  - a) bis 30 1.330 Euro
  - b) von 31 bis 34 1.427 Euro
  - c) von 35 bis 38 1.509 Euro
  - d) ab 39 1.550 Euro"
- b) In Abs. 3 wird der Betrag "102,26 Euro" durch den Betrag "103 Euro" ersetzt.
- c) In Abs. 4 wird der Betrag "102,26 Euro" durch den Betrag "103 Euro" ersetzt.
- d) Abs. 5 Satz 3 erhält folgende Fassung:

"Der Kinderbetreuungszuschlag beträgt monatlich:

- a) bei einem Kind 154 Euro,
- b) bei zwei Kindern 205 Euro und
- c) bei drei und mehr Kindern 256 Euro."
- e) In Abs. 6 Satz 2 werden die Wörter "um ein Jahr" gestrichen.

1.3 In Nr. 7 Abs. 4 wird der Betrag "383,47 Euro" durch den Betrag "384 Euro" ersetzt.

2. Dieser RdErl. tritt am Tag nach seiner Veröffentlichung in Kraft.

**Runderlass des Kultusministeriums  
Forschungsstipendien zur Förderung  
des weiblichen wissenschaftlichen  
Nachwuchses im Land Sachsen-Anhalt**

RdErl. des MK vom 15.08.2001

Dieser Abdruck ist keine amtliche Bekanntmachung

Mit RdErl. vom 11.09.2003 wurde der nachstehende RdErl. geändert.

Die Änderungen lesen Sie bitte weiter unten oder im MBl. LSA Nr. 44/2003 vom 29.09.2003.

**Inhalt**

1. Zielsetzung des Programms
2. Fördervoraussetzungen
3. Auswahl der Bewerberinnen
4. Verfahren
5. Vergabekommission
6. Art und Dauer der Förderung
7. Beginn und Ende der Gewährung,  
Unterbrechung des Qualifikationsvorhabens  
und der Förderung
8. Zuständigkeiten
9. Berichterstattung/Widerruf der Förderung
10. Abschlussbericht
11. In-Kraft-Treten

**1. Zielstellung des Programms**

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden Mittel

- a. aus dem Bund-Länder-Programm (Hochschul- und Wissenschaftsprogramm - HWP "Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre", zunächst für den Zeitraum 2001 bis 2003 und/oder
- b. aus dem Europäischen Sozialfonds

als Forschungsstipendien zur Verfügung gestellt. Hierdurch sollen ausschließlich Wissenschaftlerinnen ermutigt werden, i.d.R. innerhalb von 5 Jahren nach der Promotion ihre wissenschaftliche Arbeit fortzusetzen. Eine Verlängerung dieses Zeitraumes ist in begründeten Ausnahmefällen auf Antrag möglich.

Forschungsstipendien werden bewilligt, um selbstständig oder unter Anleitung einer qualifizierten Wissenschaftlerin bzw. eines qualifizierten Wissenschaftlers ein umgrenztes Forschungsvorhaben zu bearbeiten.

Die Mitarbeit an Forschungsaufgaben und die wissenschaftliche Arbeit an Lehraufgaben der Universität, an der das Forschungs- vorhaben stattfindet, sind mit der Förderung vereinbar.

## 2. Fördervoraussetzungen

Voraussetzung für die Gewährung der Stipendien ist die Promotion und die besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit. Die Stipendiatinnen sind den Angehörigen der Hochschule im Sinne des § 67 Abs. 3 des HSG-LSA gleichgestellt.

## 3. Auswahl der Bewerberinnen

Übersteigt die Zahl der Bewerberinnen, die die Voraussetzungen für eine Förderung erfüllen, die für diese Förderleistungen verfügbaren Mittel, so ist zwischen den Bewerberinnen nach dem Grad ihrer Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit auszuwählen.

## 4. Verfahren

Die Stipendien werden hochschulöffentlich unter Angabe des Förderzeitraumes mit einer Bewerbungsfrist in der Regel einmal jährlich ausgeschrieben.

Die Antragstellung erfolgt formlos an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Vergabekommission.

Der Antrag hat zu enthalten:

- a. den Namen sowie den oder die Vornamen,
- b. die vorhandenen akademischen Grade,
- c. gegebenenfalls frühere Namen, insbesondere den Geburtsnamen,
- d. das Geburtsdatum,
- e. den Geburtsort,
- f. den Wohnsitz und die Korrespondenzanschrift,
- g. die Staatsangehörigkeit,
- h. das Forschungsgebiet,
- i. die Angabe der besuchten Hochschulen und Abschlussprüfungen,
- j. Angaben über die beabsichtigte Dauer des Forschungsvorhabens sowie über ggf. geplante Auslandsaufenthalte und
- k. ggf. Angaben, welche Zuwendungen von anderer Seite zur Verfügung stehen.

Dem Antrag sind beizufügen:

- a. ein Lebenslauf unter besonderer Berücksichtigung des wissenschaftlichen Werdeganges,
- b. Kopien sämtlicher relevanter Zeugnisse,
- c. ggf. eine Publikationsliste,
- d. jeweils zwei Exemplare der Dissertation und sonstiger wichtiger Arbeiten (Unterlagen werden nach Entscheidung über den Antrag zurückgegeben),
- e. eine den wissenschaftlichen Gepflogenheiten entsprechende Beschreibung des geplanten Forschungsvorhabens (z.B. Forschungsthema, Aufgabenstellung und Ziel, Arbeitsprogramm, Untersuchungsmethoden, Vorarbeiten),

- f. die Bestätigung der Fakultät bzw. des Fachbereiches an der bzw. dem das Forschungsvorhaben stattfinden soll sowie
- g. eine Stellungnahme der bzw. des das Forschungsvorhaben betreuenden Hochschullehrerin oder Hochschullehrers.

## 5. Vergabekommission

Es wird eine zentrale Vergabekommission errichtet.

Der Vergabekommission gehören je zwei ProfessorInnen der Universitäten Halle-Wittenberg und Magdeburg an, davon je ein Mitglied des Rektorates. Die Paritäten zwischen weiblichen und männlichen Mitgliedern sind zu wahren. Eine Vertreterin der Leitstelle für Frauenpolitik gehört der Vergabekommission mit beratender Stimme an. Sie kann Widerspruch einlegen, der aufschiebende Wirkung hat. Über den Widerspruch ist innerhalb von zwei Wochen erneut zu beraten und endgültig zu entscheiden. Fachvertreterinnen oder Fachvertreter der Universitäten können auf Einladung der Vergabekommission beratend an der Sitzung teilnehmen.

Die stimmberechtigten Mitglieder werden durch die Senate der beiden Universitäten benannt und für die Dauer von zwei Jahren eingesetzt. Wiederbenennung ist möglich. Die Bestätigung der Mitglieder erfolgt durch das Ministerium.

Die Vergabekommission wählt eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden. Die Vergabekommission ist beschlussfähig, wenn die oder der Vorsitzende und zwei weitere Mitglieder anwesend sind. Beschlüsse werden mit den Stimmen der Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der oder des Vorsitzenden.

Die Sitzungen der Vergabekommission finden nach Bedarf, in jedem Fall nach Abschluss der Ausschreibungen im Sinne der Nr. 4 des RdErl. und insgesamt mindestens zweimal jährlich statt.

Die bzw. der Vorsitzende bestimmt Ort, Zeit und Tagesordnung der Sitzung im Benehmen mit den übrigen Kommissionsmitgliedern und beruft sie ein. Anträge, die zum Aufgabenbereich der Vergabekommission gehören und spätestens fünf Werktage vor der nächsten Sitzung vorliegen, sind in die Tagesordnung aufzunehmen.

Im Falle der Verhinderung eines Mitgliedes ist dies der oder dem Vorsitzenden rechtzeitig bekannt zu geben. Vertretungsregelungen, die der Besetzungsstruktur der Vergabekommission entsprechen, sind im Konsens mit den übrigen Kommissionsmitgliedern möglich.

Über jede Sitzung wird ein Protokoll angefertigt, welches an alle Mitglieder verteilt wird.

Der Vergabekommission obliegt die Feststellung des Vorliegens der Voraussetzungen für die Gewährung von Förderleistungen und die Auswahl der Stipendiatinnen. Die Feststellung zur Qualifikation muss erkennen lassen, ob und in welcher Reihenfolge die Bewerberinnen die fachlichen und persönlichen Fördervoraussetzungen erfüllen. Dazu sind zwei unabhängige auswärtige Fachgutachten einzuholen.

Die Vergabekommission übermittelt ihre Voten dem Ministerium, das im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel über die Zuweisung der Fördermittel an die Universitäten entscheidet.

## 6. Art und Dauer der Förderung

Die Förderung erfolgt durch Stipendiengrundbetrag, Sachkostenzuschuss und gegebenenfalls Kinderbetreuungszuschläge.

a) Die Stipendiengrundbeträge betragen monatlich:

bis 30 Jahre	1.339,58 Euro,
von 31 bis 34 Jahre	1.390,71 Euro,
von 35 bis 38 Jahre	1.441,84 Euro,
und ab 39 Jahre	1.492,97 Euro.

b) Sachkostenzuschuss in Höhe von 102,25 Euro monatlich pauschal ohne Nachweispflicht für Sach- und Reisekosten. Aus dem monatlichen Pauschalbetrag in Höhe von 102,25 Euro sind von den Stipendienempfängerinnen insbesondere folgende Kosten zu finanzieren:

- Kosten für Schreibkräfte,
- Kosten für Mieten,
- Kosten für Handwerkzeug, Schutzbekleidung für den gewöhnlichen Gebrauch,
- Kosten für Büromaterial, Taschenrechner, Porto und Fernmeldegebühren,
- Betriebs- und Wartungskosten (zum Beispiel Strom, Gas, Wasser, Kühlmittel), Wartungsverträge,
- Beiträge zu Sachversicherungen, Kosten für Schutzbriefe,
- Kosten der Inanspruchnahme hochschuleigener Rechenzentren,
- Kosten für Vervollständigung oder Reparatur von eigenen Geräten,
- übliche Druck- und Vervielfältigungskosten,
- Reisekosten, soweit die Begleichung aus der Pauschale zumutbar ist.

Für darüber hinausgehende Sach- und Reisemittel zur Durchführung des Forschungsvorhabens kann eine zusätzliche Sachleistung im notwendigen Umfang auf Antrag von der Vergabekommission bewilligt werden.

Bei der Beantragung ist eine detaillierte Begründung vorzulegen, die insbesondere ihre wissenschaftliche Notwendigkeit erklärt sowie Kostenvoranschläge zu enthalten hat. Dem Antrag ist eine Stellungnahme des Fachbereiches bzw. der Fakultät beizufügen.

Über die tatsächlich angefallenen zusätzlichen Sachleistungen ist ein Nachweis in Form von Quittungen, Rechnungen usw. zu erbringen.

c) Kinderbetreuungszuschläge erhalten auf Antrag Wissenschaftlerinnen für Kinder, die nicht älter als zwölf Jahre sind. Über die Verwendung ist gegenüber der Hochschule ein Nachweis zu erbringen. Leistungen nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz werden dabei angerechnet. Der Kinderbetreuungszuschlag beträgt monatlich

bei einem Kind	153,38 Euro,
bei zwei Kindern	204,51 Euro,
bei drei und mehr Kindern	255,64 Euro.

Das Stipendium wird für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren unter Vorbehalt eines Leistungsnachweises gemäß Nr. 8 Abs. 2 dieses Erlasses gewährt. Eine Verlängerung um ein Jahr ist in begründeten Ausnahmefällen - bedingt durch frauenspezifische Lebenssituationen - auf Antrag möglich, wenn da-

durch zu erwarten ist, dass das wissenschaftliche Ziel in dieser Zeit erreicht wird. Über eine Verlängerung entscheidet die Vergabekommission unter fachlichen Gesichtspunkten nach Einzelfallprüfung.

Unterbrechungen der Förderungen sind in begründeten Fällen möglich. Teilstipendien können ebenfalls zunächst für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren gewährt und auf Antrag entsprechend der Reduzierung des Stipendiums verlängert werden.

Die Dauer sowie die Förderleistungen sind bei Abweichung von der Regelförderung gesondert festzulegen.

## **7. Beginn und Ende der Gewährung, Unterbrechung des Forschungsvorhabens und der Förderung**

Die Gewährung der Stipendien und besonderen Zuwendungen beginnt frühestens mit dem Ersten des Monats, in dem der Zuwendungsbescheid erlassen worden ist.

Die Vergabekommission kann einer Unterbrechung des Arbeitsvorhabens wegen Schwangerschaft, besonderer familiärer Belastung, Krankheit oder aus einem anderen von der Stipendiatin nicht zu vertretenden wichtigen Grund bis zu sechs Monaten, nach Anhörung der jeweiligen Fakultät oder des Fachbereiches, bis zu einem Jahr zustimmen, wenn die Betreuerin oder der Betreuer des Forschungsvorhabens bestätigt, dass hierdurch der Abschluss nicht gefährdet wird. In diesen Fällen kann die Bewilligung um den Zeitraum der Unterbrechung, aufgerundet auf den vollen Monat, verlängert werden. Die Zahlung des Stipendiums und der besonderen Zuwendungen ist vom Beginn der Unterbrechung an auszusetzen. Bei einer Unterbrechung aus einem wichtigen Grund kann das Stipendium in voller Höhe bis zum Ablauf des Monats fortgezahlt werden, in dem seit Beginn der Unterbrechung ein Zeitraum von sechs Wochen verstrichen ist.

Bei der Unterbrechung wegen besonderer familiärer Belastung kann das Stipendium darüber hinaus in Höhe von einem Viertel, höchstens 383,46 Euro monatlich, bis zum Ende der Unterbrechung fortgezahlt werden.

Diese Fortzahlung des Stipendiums ist mit der Auflage zu verbinden, dass sich die Stipendiatin in zumutbarem Maße darum bemüht, durch eigenes Arbeiten und durch Kontakte mit der betreuenden Person den Anschluss an das Fach zu halten.

Die Stipendiatin hat die Erfüllung dieser Auflage durch einen Bericht an die Vergabekommission, jeweils nach Ablauf von sechs Monaten nachzuweisen. Die Betreuerin oder der Betreuer soll zu dem Bericht eine Stellungnahme abgeben.

Unterbricht eine Stipendiatin ihr Forschungsvorhaben aufgrund einer Schwangerschaft für den Zeitraum von sechs Wochen vor ihrer Entbindung bis sechs Wochen danach, wird das Stipendium auf Antrag für die Zeit dieser Unterbrechung in Höhe von zwei Dritteln weitergezahlt. In diesem Falle wird auf Antrag der Bewilligungszeitraum nach Nr. 6 Abs. 2 des RdErl. um die Hälfte des Zeitraumes dieser Unterbrechung verlängert.

Die Gewährung der Stipendien und anderer Zuwendungen endet vor Ablauf des Bewilligungszeitraumes mit dem Tag, an dem die Stipendiatin ihr Vorhaben ohne Zustimmung der Vergabekommission unterbricht oder an einer anderen Hochschule fortsetzt.

## **8. Zuständigkeiten**

Die Fördermittel werden den Universitäten auf Vorschlag der Vergabekommission durch das Ministerium im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel zugewiesen. Die Vergabe der Fördermittel erfolgt durch die Universitäten.

Die Auszahlung der durch die Vergabekommission vergebenen Stipendien wird von der jeweils für die betroffenen Bewerberinnen zuständigen Universität veranlasst.

Die Universität stellt fest, ob die Geförderten sich im erforderlichen Maß um die Verwirklichung ihrer Forschungsziele bemühen. Lassen Tatsachen erkennen, dass dies nicht der Fall ist, widerruft die Universität in Abstimmung mit der Vergabekommission die Förderung bzw. stimmt einem Antrag auf Verlängerung nicht zu.

Die Vergabekommission darf von den Antragstellenden die personenbezogenen Informationen erheben, die für die Gewährung der Förderung und der Förderleistungen erforderlich sind.

## **9. Berichterstattung und Widerruf der Förderung**

Die Stipendiatin berichtet der Vergabekommission in Abständen von jeweils sechs Monaten über den Stand des Vorhabens. Der Bericht ist über die betreuende Hochschullehrerin oder den betreuenden Hochschullehrer, die bzw. der dazu eine Stellungnahme abgibt, an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kommission zu leiten.

Die Vergabekommission stellt fest, ob sich die Stipendiatin in erforderlichem Maße um die Verwirklichung des Zwecks der Gewährung der Förderung bemüht. Lassen Tatsachen erkennen, dass dies nicht der Fall ist, widerruft die Universität in Abstimmung mit der Kommission den Bewilligungsbescheid mit Wirkung für die Zukunft.

Lagen diese Tatsachen bereits im zurückliegenden Bewilligungszeitraum vor, so kann der Bewilligungsbescheid auch für den entsprechenden Zeitraum rückwirkend widerrufen werden. Die bereits gewährten Förderleistungen sind in diesem Fall zu erstatten.

## **10. Abschlussbericht**

Nach Beendigung der Förderung legt die Stipendiatin der Vergabekommission einen Abschlussbericht über die im Rahmen der Förderung entstandene wissenschaftliche Arbeit über Forschungsvorhaben während der gesamten Förderungsdauer vor und stellt darin insbesondere die Arbeit in den letzten sechs Monaten dar.

## **11. In-Kraft-Treten**

Dieser RdErl. tritt mit Wirkung vom 15.08.2001 in Kraft.

**Forschungsstipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen  
Nachwuchses im Land Sachsen-Anhalt;  
Änderung**

RdErl. des MK vom 11.09.2003-51.12

Bezug: RdErl. des NK vom 15.08.2001 (MBL. LSA S. 784) - siehe oben

1. Der Bezugs-Rd.Erl. wird wie folgt geändert:

1.1 Nr. 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Buchst. a werden das Wort "zunächst" gestrichen und die Jahreszahl "2003" durch "2006" ersetzt.
- b) In Buchst. b werden nach dem Klammerzusatz die Wörter "und des Landes Sachsen-Anhalt" eingefügt.

1.2 Nr. 6 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nr. 1 enthält folgende Fassung:

"Die Stipendiengrundbeträge betragen monatlich

- a) bis 30 1.340 Euro
- b) von 31 bis 34 Jahre 1.391 Euro
- c) von 35 bis 38 Jahre 1.442 Euro
- d) ab 39 Jahre 1.493 Euro."

bb) In Nr. 2 Satz 1 und 2 werden jeweils der Betrag "102,26Euro" durch den Betrag "103 Euro" ersetzt.

cc) Nr. 3 wird wie folgt geändert:

aaa) In Satz 2 werden die Wörter "Bundesperziehungsgeldgesetz i.d.F. der Bek. vom 1. 12. 2000 (BGBl. I S. 1645), geändert durch Art. 3 § 47 des Gesetzes zur Beendigung der Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Gemeinschaften: Lebenspartnerschaften vom 16. 2. 2001 (BGBl. I S. 266)" durch die Wörter "Bundesperziehungsgeldgesetz i.d.F. der Bek. vom 7. 12. 2001 (BGBl. I S. 3358), geändert durch Art. 10 Nr. 4 des Gesetzes vom 20.6.2002 (BGBl. I S. 1946)" ersetzt.

bbb) Satz 3 enthält folgende Fassung:

"Der Kinderbetreuungszuschlag beträgt monatlich:

- a) bei einem Kind 154 Euro,
- b) bei zwei Kindern 205 Euro und
- c) bei drei und mehr Kindern 256 Euro."

b) Absatz 2 Satz 2 enthält folgende Fassung:

"Abweichungen sind in begründeten Ausnahmefällen auf Antrag möglich, wenn dadurch zu erwarten ist, dass das wissenschaftliche Ziel in dieser Zeit erreicht wird."

1.3 In Nr. 7 Abs. 2 Satz 1 wird der Betrag "383,47 Euro" durch den Betrag "384 Euro" ersetzt.

2. Dieser RdErl. tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in Kraft.

© Kultusministerium - 2003 - HGB/BFP

## 7.6 Statistisches zur Situation von Frauen an Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Tab.1: Frauenanteile an Hochschulen (in %)

	Deutschland		Sachsen-Anhalt	
Studienanfänger/-innen	WS 03/04	47,9	WS 03/04	51,6
Studierende	WS 03/04	47,4	WS 03/04	52,1
Prüfungen (ohne Prom.)	2002	48,4	2004	58,4
Promotionen	2002	36,4	2004	40,1
Habilitationen	2003	22,0	2003	14,5
Wiss. Personal	2003	28,5	2003	34,0
Professor/-innen	2003	12,6*	2003	14,8

Quellen: Statistisches Bundesamt FS 11, R. 4.1, 4.2, 4.4; Statistisches Landesamt B III  
\*einschl. Juniorprof.

Tab. 2: Entwicklung des Professorinnenanteils an Hochschulen (in %)

Jahr	Deutschland	Sachsen-Anhalt
1993	6,9	8,6
1994	7,5	9,8
1995	8,2	10,9
1996	8,5	11,6
1997	9,0	12,1
1998	9,6	12,9
1999	9,9	13,3
2000	10,5	14,0
2001	11,2	15,0
2002	11,9*	14,4
2003	12,6*	14,8

Quellen: Statistisches Bundesamt FS 11, R. 4.4; Statistisches Landesamt B III  
\*einschl. Juniorprof.

**Tab. 3: Entwicklung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Hochschulpersonal in Sachsen-Anhalt**

Jahr	Wiss. Personal an Hochschulen insges. (in Pers.)			darunter Professor/-innen (in Pers.)		
	ges.	weibl.	Anteil (in %)	ges.	weibl.	Anteil (in %)
1993	4467	1550	34,7	638	55	8,6
1994	4711	1532	32,5	737	72	9,8
1995	4883	1524	31,2	844	92	10,9
1996	4877	1492	30,6	898	104	11,6
1997	4898	1494	30,5	968	117	12,1
1998	4990	1530	30,7	1041	134	12,9
1999	4959	1542	31,1	1094	146	13,3
2000	4938	1583	32,1	1108	155	14,0
2001	4897	1625	33,2	1101	165	15,0
2002	5024	1670	33,2	1107	159	14,4
2003	5067	1722	34,0	1096	162	14,8

Quelle: Statistisches Landesamt B III

**Tab.3.1: Entwicklung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Hochschulpersonal in Sachsen-Anhalt nach Hochschultyp**

Jahr	Wiss. Personal an Universitäten (in Pers.)			Wiss. Personal an Fachhochschulen (in Pers.)		
	ges.	weibl.	Anteil (in %)	ges.	weibl.	Anteil (in %)
1993	4026	1435	35,6	293	70	23,9
1994	4117	1380	33,5	401	93	23,2
1995	4204	1361	32,4	470	102	21,7
1996	4159	1311	31,5	512	121	23,6
1997	4138	1302	31,5	560	134	23,9
1998	4087	1302	31,9	655	165	25,2
1999	4047	1297	32,0	674	183	27,2
2000	4029	1328	33,0	693	195	28,1
2001	3981	1363	34,2	699	203	29,0
2002	4124	1416	34,3	699	199	28,5
2003	4202	1484	35,3	661	182	27,5

Quelle: Statistisches Landesamt B III

Tab. 3.2: Entwicklung des Professorinnenanteils in Sachsen-Anhalt nach Hochschultyp

Jahr	Universitäten (in Pers.) Prof.			Fachhochschulen (in Pers.) Prof.		
	ges.	weibl.	Anteil (in %)	ges.	weibl.	Anteil (in %)
1993	419	27	6,4	174	25	14,4
1994	432	27	6,3	257	34	13,2
1995	488	42	8,6	303	37	12,2
1996	499	45	9,0	345	46	13,3
1997	532	53	10,0	382	51	13,4
1998	556	57	10,3	431	63	14,6
1999	598	63	10,5	443	69	15,6
2000	592	64	10,8	463	77	16,6
2001	584	69	11,8	463	82	17,7
2002	587	68	11,6	463	79	17,1
2003	591	69	11,7	446	80	17,9

Quelle: Statistisches Landesamt B III

Tab. 4: Entwicklung des Habilitandinnenanteils in Sachsen-Anhalt

Jahr	Habilitationen (in Pers.)		
	ges.	weibl.	Anteil (in %)
1993	14	1	7,1
1994	9	2	22,2
1995	15	1	6,7
1996	9	0	0,0
1997	18	2	11,1
1998	19	5	26,3
1999	22	4	18,2
2000	65	11	16,9
2001	47	13	27,7
2002	54	11	20,4
2003	62	9	14,5

Quelle: Statistisches Landesamt B III

Tab. 5: Frauenanteil am hauptberuflichen Hochschulpersonal in Sachsen-Anhalt nach Fächergruppen 2003

Fächergruppe	Wissenschaftliches Personal (in Pers.)			Professor/-innen (in Pers.)		
	ges.	weibl.	Anteil (in %)	ges.	weibl.	Anteil (in %)
Sprach- und Kult.wiss., Sport	667	311	46,6	162	36	22,2
Rechts-, Wirt., Soz.wiss.	567	168	29,6	222	38	17,1
Math./Nat.wiss.	923	235	25,5	196	20	10,2
Medizin	1549	633	40,9	114	10	8,8
Agrar-, Forst-, Ern.wiss., Vet.med.	47	12	25,5	38	8	21,1
Ing.wiss.	881	161	18,3	268	26	9,7
Kunst, Kunstwiss.	216	83	38,4	94	24	25,5
Zentrale Einr.	217	119	54,8	2	0	0,0
<b>Insgesamt</b>	<b>5067</b>	<b>1722</b>	<b>34,0</b>	<b>1096</b>	<b>162</b>	<b>14,8</b>

Quelle: Statistisches Landesamt B III

Tab. 6: Professorinnen in Sachsen-Anhalt nach Fächergruppen und Hochschultyp 2003

Fächergruppe	Prof. an Universitäten/Theol. HS (in Pers.)			Prof. an Fachhochschulen (in Pers.)		
	ges.	weibl.	Anteil (in %)	ges.	weibl.	Anteil (in %)
Sprach- und Kult.wiss., Sport	142	26	18,3	20	10	50,0
Rechts-, Wirt., Soz.wiss.	76	9	11,8	143	29	20,3
Math./Nat.wiss.	151	16	10,6	45	4	8,9
Medizin	114	10	8,8			
Agrar-, Forst-, Ern.wiss., Vet.med.	5	0	0,0	33	8	24,2
Ing.wiss.	88	4	4,5	180	22	12,2
Kunst, Kunstwiss.	16	4	25,0	25	7	28,0
Zentrale Einr.	2	0	0,0			
<b>Insgesamt</b>	<b>594</b>	<b>69</b>	<b>11,6</b>	<b>446</b>	<b>80</b>	<b>17,9</b>

Quelle: Statistisches Landesamt B III

Tab. 7: Entwicklung des Anteils von Studienanfängerinnen und Studentinnen an Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Wintersemester	Frauenanteil (in %)	
	Studienanfänger/-innen	Studierende
1992/93	52,1	48,0
1993/94	49,2	48,5
1994/95	52,2	48,5
1995/96	55,3	49,5
1996/97	56,2	50,8
1997/98	54,2	51,0
1998/99	54,5	51,6
1999/00	54,1	52,1
2000/01	52,5	52,1
2001/02	47,0	51,1
2002/03	59,2	52,5
2003/04	51,6	52,1

Quelle: Statistisches Landesamt B III

# HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung

## Das Institut

HoF Wittenberg ist das einzige Institut, das in den ostdeutschen Bundesländern Forschung über Hochschulen betreibt. Daraus ergeben sich besondere Projekt- und Anwendungsbezüge; gleichwohl beschränkt sich das Institut nicht auf die Untersuchung regionaler Entwicklungen.

1996 gegründet, knüpft HoF Wittenberg an eine Vorgängereinrichtung an: Die "Projektgruppe Hochschulforschung Berlin-Karlsborst" hatte von 1991 bis 1996 die Neustrukturierung des ostdeutschen Hochschulwesens analysierend und dokumentierend begleitet.

Das Institut für Hochschulforschung Wittenberg wird gemeinsam vom Bund und vom Land Sachsen-Anhalt getragen. Es ist als An-Institut der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg assoziiert.

Am HoF arbeiten derzeit 17 Wissenschaftler(innen), unterstützt von zwei Bibliothekarinnen und zwei Verwaltungsangestellten. Geleitet wird das Institut von Prof. Dr. Reinhard Kreckel.

## Das Programm

Im Mittelpunkt der Arbeit stehen handlungsfeldnahe Analysen der aktuellen Hochschulentwicklung. Hierzu erhebt HoF Wittenberg Daten, entwickelt theoretische Ansätze, stellt Informationen zur Verfügung, erarbeitet Prognosen, bietet Planungshilfen an und begleitet Hochschulreformprojekte. Das Institut betreibt sowohl Grundlagen- und historische Forschung als auch anwendungsorientierte Forschung sowie Projekte im Service- und Transfer-Bereich.

Vier Themenschwerpunkte strukturieren das Programm inhaltlich:

- Qualität,
- Steuerung,
- Transformation und
- Wissenschaftsinformation.

## Die Projekte

Die laufenden Forschungsprojekte befassen sich mit:

- Universitäten im Kräftefeld Staat – Markt – Autonomie
- Zielvereinbarungen, Hochschulverträge und Hochschulsteuerung
- Organisationsreform an Hochschulen
- Qualität als Hochschulpolitik
- Qualifizierung des Hochschuleingangs
- Übergang von der Hochschule in den Beruf
- Qualifizierungs- und Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Geschlechterverhältnisse und Gender Mainstreaming an Hochschulen
- Regionale Nachfrage nach Hochschulbildung
- Wissenschaft und Höhere Bildung in Wittenberg 1817–1994
- Hochschulexpansion in 20. Jahrhundert
- Hochschulgeschichte der DDR und des früheren Ostblocks
- Hochschulentwicklung in den mittel- und osteuropäischen Transformationsstaaten

- Erfassung und Aufbereitung von Hochschulstrukturdaten
- Hochschulbildungsfinanzierung unter Bedingungen von Transformation und Globalisierung
- DDR-Geschichte in den Lehrprogrammen deutscher Hochschulen
- Informations-Dokumentations-System Hochschule/Hochschulforschung

## Publikationen

HoF Wittenberg gibt die Buchreihe *Wittenberger Hochschulforschung* heraus. Das Institut publiziert die Zeitschrift *die hochschule. journal für wissenschaft und bildung* (vormals *hochschule ost*). Ferner informiert der Instituts-Newsletter *HoF-Berichterstatte* zweimal im Jahr über die Arbeit am HoF. Projektergebnisse und Tagungsdokumentationen werden u.a. in den *HoF-Arbeitsberichten* veröffentlicht.

Zahlreiche der Publikationen können auch von den Internetseiten des Instituts herunter geladen werden: <http://www.hof.uni-halle.de>

## Wissenschaftsinformation

HoF Wittenberg verfügt über eine Spezialbibliothek mit etwa 50.000 Bänden und ca. 180 Zeitschriften. Die Neuerwerbungen konzentrieren sich auf die Kernbereiche der Hochschulforschung sowie Fragen der Hochschultransformation in Ostdeutschland und Osteuropa. Als Besonderheit existiert eine umfangreiche Sammlung zum DDR-Hochschulwesen und zu den Hochschulsystemen der osteuropäischen Staaten, die aus den Beständen des früheren Zentralinstituts für Hochschulbildung (ZHB/DDR) Berlin übernommen wurde. Alle Titel der Spezialbibliothek sind über Literaturdatenbanken recherchierbar.

Im Aufbau befindet sich ein integriertes Informations-Dokumentations-System zu Hochschule und Hochschulforschung, durch das künftig wissenschaftliche Erkenntnisse, laufende Projekte, Veranstaltungen sowie Institutionen, Experten und Links über das Internet rationell abgerufen werden können (URL: <http://ids.hof.uni-halle.de>). Das Projekt wird von der Volkswagenstiftung gefördert. An diesem Vorhaben sind zahlreiche Partner aus Hochschulen, hochschulforschenden Einrichtungen, Fachbibliotheken und Fachinformationseinrichtungen beteiligt.

## Der Standort

Lutherstadt Wittenberg liegt im Osten Sachsen-Anhalts, zwischen Leipzig, Halle und Berlin. Die Ansiedlung des Instituts in Wittenberg steht im Zusammenhang mit der Neubelebung des Universitätsstandorts. 1502 wurde die „Leucorea“, die Wittenberger Universität, gegründet. Nach mehr als 300 Jahren wurde 1817 durch die Vereinigung mit der Universität in Halle der Standort aufgegeben. In Anknüpfung an die historische „Leucorea“ ist 1994 eine gleichnamige Universitätsstiftung errichtet worden. Deren Räumlichkeiten beherbergen neben HoF Wittenberg weitere sieben wissenschaftliche Einrichtungen.

## Bislang erschienene Arbeitsberichte:

- 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 Körnert, Juliana/Schildberg, Arne/Stock, Manfred: *Hochschulentwicklung in Europa 1950. 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-Berichterstatter“ mit aktuellen Meldungen aus dem Institut.

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

**ISBN 3-937573-06-2**