

ARBEITSPAPIER 2001 – 1

**Strategien zur Gleichstellung von Frauen in  
Wissenschafts- und Arbeitsorganisationen.**

**Ausgewählte Beiträge einer Fachtagung an der Branden-  
burgischen TU Cottbus.**

*Sabine Gensior, Karin Hildebrandt (Hrsg.)*

ARBEITSPAPIER 2001 – 1

## **Strategien zur Gleichstellung von Frauen in Wissenschafts- und Arbeitsorganisationen.**

**Ausgewählte Beiträge einer Fachtagung an der Branden-  
burgischen TU Cottbus.**

*Sabine Gensior, Karin Hildebrandt (Hrsg.)*

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderzeichen FF 001900 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren der einzelnen Beiträge.

Darüber hinaus wurde die Tagung unterstützt durch Mittel aus dem Hochschulsonderprogramm III und die Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.



## **Impressum**

Herausgeber: Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung  
(SAMF) e.V.

Vorstand: Prof. Dr. Sabine Gensior (Vorsitzende), Dr. Hartmut Seifert (Stellvertretender  
Vorsitzender), Dr. Heike Jacobsen, Dr. Hans Gerhard Mendius,  
Prof. Dr. Hans-Jürgen Weißbach

Anschrift: Wissenschaftliches Sekretariat  
der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche  
Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.  
Dr. Horst Miethe  
Brandenburgische Technische Universität Cottbus  
Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie  
Postfach 10 13 44  
03013 Cottbus

Druck: Druckerei Dieter Seibt e.K., Berlin

**Arbeitspapiere  
der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung  
(SAMF) e.V.**

**ISSN 0176-8263**

**Editorial**

Die Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V. ist ein 1977 gegründeter bundesweiter Zusammenschluß von Arbeitsmarktforscherinnen und -forschern aus verschiedenen Fachdisziplinen sowie Praktikern aus Politik und öffentlicher Verwaltung. Er nimmt forschungsgenerierende und -koordinierende Funktionen wahr.

SAMF e.V. engagiert sich für eine integrative und interdisziplinäre Arbeitsmarktforschung, die den Nachteilen der weit fortgeschrittenen wissenschaftlichen Arbeitsteilung in unterschiedliche Fachdisziplinen und Einzeltheorien entgegensteuert und trägt zur Bestimmung der politischen Handlungsbedingungen einer wirksamen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik bei. Das schließt neben einer engen Zusammenarbeit von Ökonomie/ Soziologie/ Politik- und Rechtswissenschaften unter anderem auch die Kooperation mit Bereichen der Technikforschung, der Evaluationsforschung sowie der Sozialberichterstattung ein.

Wesentlicher Anstoß für die Arbeit von SAMF e.V. sind die europaweit zunehmenden Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme, insbesondere die anhaltende Massenarbeitslosigkeit, vor deren Hintergrund sich die orthodoxe Theorie des Arbeitsmarktes als nur begrenzt tauglich erweist. Vor der sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung stehen in diesem Zusammenhang u.a. die folgenden Fragen zur Beantwortung wie

- die Verschiebung der Gewichte in der Arbeitsmarktpolitik, z.B. vom Staat bzw. vom Sozialversicherungssystem auf private Akteure, von nationalen auf internationale Akteure;
- die Verzahnung der Arbeitsmarktpolitik - national wie international - mit anderen Politikbereichen;
- die Tendenzen zur Internationalisierung der Arbeitsmärkte;
- Global Change and Immigration;
- die Beschäftigungswirkungen neuer Technologien, neuer Dienstleistungen und Organisationsformen der Arbeit;
- Ökologie und Beschäftigung;
- der internationale Vergleich von Erwerbs- und Beschäftigungsquoten sowie ihrer Rahmenbedingungen.

Das Kardinalproblem ist: Wie kann Arbeitslosigkeit verhindert werden, und wie kann von Arbeitslosigkeit Betroffenen die Rückkehr ins Erwerbsleben ermöglicht werden?

Die Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V. bietet ein Forum, in dem entsprechende konzeptionelle Arbeiten geleistet sowie Forschungsprojekte initiiert werden und der Zusammenhang zwischen Wissenschaft und arbeitsmarktpolitischer Praxis hergestellt wird.

**Mitglieder der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche  
Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.**

Wilhelm ADAMY, Uschi BACKES-GELLNER, Bettina BANGEL, Gerhard BÄCKER, Hella BAUMEISTER, Rolf BECKER, Doris BEER, Lutz BELLMANN, Herrmann BIEHLER, Alexandra BLÄSCHE, Uwe BLIEN, Dieter BÖGENHOLD, Gerhard BOSCH, Silke BOTHFELD, Wolfgang BRANDES, Ruth BRANDHERM, Christian BRINKMANN, Hanns-Georg BROSE, Ute BRÜMMER, Martin BRUSSIG, Friedrich BUTTLER, Gerhard CHRISTE, Axel DEEKE, Susanne DETTMER, Christoph DEUTSCHMANN, Andreas DIEKMANN, Knuth DOHSE, Rolf DOBISCHAT, Reinhard DOLESCHAL, Rainer DOMBOIS, Gisela DYBOWSKI, Angela EHRMANN, Gerhard ENGELBRECH, Angela FIEDLER, Joachim FISCHER, Maritta FLASSE, Michael FRANCK, Susan GEIDECK, Birgit GEISLER, Sabine GENSITOR, Frank GERLACH, Knuth GERLACH, Karin GOTTSCHALL, Holle GRÜNERT, Eckhard HEIDLING, Andrea HELLMICH, Heiner HESELER, Felicitas HILLMANN, Ralf Klaus HIMMELREICHER, Herrad HÖCKER, Elmar HÖNEKOPP, Rudolf HUSEMANN, Olaf HÜBLER, Heike JACOBSEN, Leonhard KASEK, Berndt KELLER, Ernst KISTLER, Ute KLAMMER, Matthias KNUTH, Klaus KOCK, Christoph KÖHLER, Alexander KRAFFT, Beate KRAIS, Simone KREHER, Volkmar KREISSIG, Martin KRONAUER, Helga KRÜGER, Jürgen KÜHL, Lothar LAPPE, Steffen LEHNDORFF, Ilse LENZ, Peter LIEPMANN, Gudrun LINNE, Burkart LUTZ, Friederike MAIER, Hans Gerhard MENDIUS, Bernd METTELSIEFEN, Wolfgang MEYER, Horst MIETHE, Carola MÖLLER, Ulrich MÜCKENBERGER, Gerd MUTZ, Stefan NAEVEKE, Renate NEUBÄUMER, Hartmut NEUENDORFF, Gisela NOTZ, Christoph NUBER, Christiane OCHS, Birgit PFAU-EFFINGER, Hanns PFRIEM, Peter PREISENDÖRFER, Jan PRIEWE, Kerstin PULL, Sigrid QUACK, Bernd RAHMANN, Ulla REGENHARD, Bernd REISSERT, Gudrun RICHTER, Hedwig RUDOLPH, Dieter SADOWSKI, Katrin SCHÄFGEN, Christiane SCHIERSMANN, Alfons SCHMID, Günther SCHMID, Dorothea SCHMIDT, Rudi SCHMIEDE, Florian SCHRAMM, Erhard SCHREIBER, Rainer SCHULTZ-WILD, Andreas SCHULZ, Susanne SCHUNTER-KLEEMANN, Johannes SCHWARZE, Eberhard SEIFERT, Hartmut SEIFERT, Klaus SEMLINGER, Werner SENGENBERGER, Werner SESSELMEIER, Barbara SKRIPSKI, Arndt SPITZLEY, Lars STEGENWALLER, Roald STEINER, Rudolf STEINKE, Sybille STÖBE-BLOSSEY, Brigitte STOLZ-WILLIG, Olaf STRUCK, Gerd SYBEN, Marc SZYDLIK, Volker TEICHERT, Christina TEIPEN, Karin TONDORF, Mechthild VEIL, Berthold VOGEL, Gerd VONDERACH, Thomas VON DER VRING, Stephan VOSWINKEL, Alexandra WAGNER, Gert WAGNER, Jürgen WAHSE, Ulrich WALWEI, Anni WEILER, Stefanie WEIMER, Claudia WEINKOPF, Hans-Jürgen WEISSBACH, Klaus ZÜHLKE-ROBINET

## Begrüßung

Sehr geehrte Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages Petra Bläss,  
sehr geehrte Gründungsdekanin Prof. Dr. Helga Thomas,  
liebe Teilnehmerinnen aus Österreich, Schweden und Russland,  
sehr verehrte Gäste,

ich möchte Sie alle sehr herzlich zur 1. Fachkonferenz der Brandenburgischen Technischen Universität (BTU) Cottbus begrüßen, die sich der Gleichstellung der Frauen in Lehre und Forschung widmet.

Die Verbindung von Innovation und Chancengleichheit der Geschlechter - Leitbegriffe für eine Modernisierung von Gesellschaft und Staat - ist gegenwärtig ein viel diskutiertes Thema.

Die Fachtagung will der wissenschaftlichen Diskussion um Chancengleichheit von Frauen insbesondere an Technischen Universitäten und Hochschulen neue Impulse geben und den hierauf bezogenen Erfahrungsaustausch an Universitäten und Hochschulen in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern sowie in technischen und ökonomischen Berufsfeldern unterstützen und vorantreiben.

Als Präsident der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus bin ich auch sehr glücklich, eine so große Anzahl von Frauen begrüßen zu dürfen, die sich mit großem Sachverstand und Engagement dem Thema „Gleichstellungspraxis an technischen Universitäten und Hochschulen im Vergleich“ widmen.

Wenn Sie morgen Ihre Fachtagung an der BTU Cottbus fortsetzen, wird der Universitätscampus von Frauen dominiert werden, was an einer Technischen Universität nicht der Normalfall ist.

An der BTU Cottbus sind gegenwärtig 3.000 Studierende immatrikuliert, darunter befinden sich 32,3% weibliche Studierende. Dieser Anteil von knapp 1/3 weiblicher Studierender ist seit der Gründung der BTU Cottbus relativ konstant. Wir glauben, dass diese relativ hohe Anzahl weiblicher Studierender an einer Technischen Universität ein großes Interesse an unseren Studienangeboten widerspiegelt und sicher auch den guten Studienbedingungen in Cottbus geschuldet ist.

Wie auch in anderen Technischen Universitäten und Hochschulen setzt sich dieses Bild leider nicht im Wissenschaftsbereich fort.

Als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Assistenten/innen sind 430 Personen an der BTU Cottbus beschäftigt, davon 101 Frauen, das sind 23,5%.

Unter den 127 Hochschullehrern befinden sich nur 12 Professorinnen, das sind 9,5%.

Das ist auch nicht mit dem Satz in allen Ausschreibungen zu verändern: Die BTU Cottbus strebt eine Erhöhung des Anteils der Professorinnen an und fordert daher entsprechend qualifizierte Wissenschaftlerinnen nachdrücklich aus, sich zu bewerben.

Zur Abrundung des Bildes der BTU Cottbus: das Verwaltungspersonal besteht zu 99,1% aus Frauen, das technische Personal besitzt einen Frauenanteil von 31,8%.

In der vergangenen Zeit hat die Erarbeitung der Frauenfördermittel und vor allem die Diskussion zum Entwurf dieser Richtlinie einen großen Raum eingenommen und viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei erfasst.

Wir haben u. a. in dieser Richtlinie Regelungen aufgenommen, von denen wir glauben, dass sich der Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Personal erhöhen wird und die Bedingungen für die weitere Qualifizierung von Frauen sich noch günstiger gestalten.

Die BTU Cottbus hat sich auch bemüht, die Möglichkeiten, die sich aus dem Hochschulsonderprogramm III ergeben haben, für die Frauenförderung wirksam zu nutzen und hat dafür die Mittel im vorgegebenen Umfang eingesetzt. Das wird auch für das Nachfolgeprogramm des HSP III so sein.

Gerade in diesem Zusammenhang ergeben sich einige Erwartungen an den Austausch von Erfahrungen im Rahmen dieser Fachtagung und die Überzeugung, dass wir davon sehr profitieren können.

Insgesamt ist auch die BTU Cottbus an einem ergebnisreichen Verlauf Ihrer Fachtagung interessiert, da sie uns - und davon bin ich überzeugt - auf vielen Gebieten der Frauenförderung neue Impulse geben wird.

Ich wünsche Ihnen einen guten Verlauf Ihrer Fachtagung, ein hohes Niveau der wissenschaftlichen Diskussion, einen interessanten Erfahrungsaustausch und natürlich auch einige angenehme Stunden an der BTU Cottbus und in der Stadt Cottbus.

**Prof. Dr. rer. nat. habil Ernst Sigmund**  
Präsident der BTU Cottbus

## Vorwort

Die vorliegende Dokumentation einer Fachtagung an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus lenkt den Blick auf neue Strategien zur Gleichstellung von Frauen in Wissenschafts- und Arbeitsorganisationen. Es geht nicht mehr primär um das Ziel, den Anteil der Frauen auf den verschiedenen Ebenen der Wissenschaftsorganisationen oder in den Führungsetagen von Wirtschaft und Verwaltung zu erhöhen. Die wissenschaftlichen Beiträge der Tagung beleuchten im interdisziplinären Zusammenspiel zwei zusätzliche Fragen: Wie kann erstens erreicht werden, daß eine inzwischen selbstverständliche Hochschulbildung junger Frauen sich auch auf dem Arbeitsmarkt für hochqualifizierte Berufe auszahlt? Und wie kann zweitens der besonderen Benachteiligung von Frauen in „Männerfächern“ mit technischen und naturwissenschaftlichen Inhalten begegnet werden?

Diese Fragen sind für die neuen Bundesländer höchst aktuell. Dort ist das Arbeitsplatzrisiko von Frauen mit einem Hochschulabschluß generell höher; vor allem in sogenannten „Männerberufen“ sind Frauen bei Berufseintritt häufiger arbeitslos. Gleichzeitig ist u.a. auch bei Absolventen von naturwissenschaftlich-technischen Studienfächern eine Abwanderung in den Westen zu beobachten. Diesem Aderlaß bei Schlüsselberufen für die wirtschaftliche Entwicklung entgegenzuwirken und dabei auch die Chancen von Frauen mit Hochschulabschluß auf dem Arbeitsmarkt für naturwissenschaftlich-technische Berufe zu verbessern, das macht den Kern einer neuen Förderungspolitik für Frauen aus.

Befunde aus der Frauenforschung untermauern diese Neuorientierung. Sie verweisen auf die Zusammenarbeit von Schule und Hochschule bei der Förderung der naturwissenschaftlich-technischen Talente von Schülerinnen. Sie betonen den Bedarf an Hybridqualifikationen in technischen Berufsfeldern und das Interesse von Studentinnen an einer breit angelegten Qualifizierung, die beispielsweise ingenieurwissenschaftliche Studien mit geistes- oder sozialwissenschaftlichen Angeboten oder einem Sprachenstudium verknüpft. Deutlich wird der Vorteil einer rechtzeitigen Forschungsorientierung in den Hochschulen ebenso wie die Förderung der frühen Selbständigkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Und nicht zuletzt wird an die notwendige Begleitung der Karriereplanung durch Mentorinnen und an den Zugang von jungen hochqualifizierten Frauen zu wissenschaftlichen und beruflichen Netzwerken erinnert.



Gerade noch junge Hochschulen wie die in Brandenburg können zu einer solchen Neuorientierung der Frauenförderung in besonderer Weise beitragen. Häufig sind sie Mittelpunkt in einem entstehenden regionalen Netzwerk von Ausbildungseinrichtungen, kleinen und mittleren Unternehmen, Kommunen und Landkreisen. Von den Hochschulen gehen Initiativen für Existenzgründungen und Ausgründungen aus. Oder sie kooperieren in einem dichten Geflecht von staatlich geförderten Forschungseinrichtungen. Solche Vernetzungen sind geeignet, um unkonventionelle Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Management auf den Weg zu bringen, Maßnahmen, die weiter greifen und anhaltender wirken als isolierte Anstrengungen einzelner Schulen, Hochschulen, Forschungsinstitute, Betriebe und Verwaltungen.

**Evelies Mayer**

(Prof. Dr., Staatsministerin a.D.,  
Vorsitzende des Landeshoch-  
schulrates Brandenburg)

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung	11
------------	----

## 1. Frauen in der Wissenschaft

<i>Karin Hildebrandt</i> Situation der Wissenschaftlerinnen in der DDR im Vergleich zu heute. - Ein Rückblick	15
<i>Sabine Gensior</i> Professionalisierung und Geschlecht. Probleme von Frauen in Studium und Beruf in naturwissenschaftlich- technischen Bereichen	37
<i>Beate Kraus</i> Karrieren von Frauen in der Wissenschaft	53
<i>Christiane Riedel</i> Frauen- und Geschlechterforschung als Impuls für die Wissenschafts- entwicklung. Der Forschungsverbund - ein Pilotprojekt	67

## 2. Frauenförderstrategien

<i>Carol Hagemann-White</i> Strategien zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft - europäische Perspektiven	75
<i>Carmen Leicht-Scholten</i> Frauenförderung durch Quote?	87



### **3. Gleichstellungspraxis an Technischen Universitäten**

*Ulrike Vogel*

Konstellationen der Gleichstellungspraxis an Technischen  
Universitäten 101

*Karin Reiche*

Erfahrungen aus der Gleichstellungsarbeit an der TU Dresden 115

*Petra Jordanov*

Gleichstellungspraxis im Ost-West-Vergleich am Beispiel des  
Landes Mecklenburg-Vorpommern 137

*Ulrike Gutheil*

Die Frauenförderrichtlinie der BTU Cottbus - Situation und  
Entwicklungspotentiale der Frauenförderung an einer jungen  
Universität der neuen Bundesländer 149

### **4. Frauen in Arbeitsorganisationen**

*Ina Wagner*

Zur Flexibilität und Mediatisierung von Arbeitspraxis in  
technischen Berufsfeldern 155

*Andrea Birbaumer*

Telearbeit - Rahmenbedingungen und Mythen 169

*Marlene Kück*

Neue Ökonomen/innen 179

*Elfriede Lemke*

Weibliche Führungskräfte in kleinen und mittleren  
Unternehmen in der Region Cottbus 185

## **Anhang**

<b>Anlage 1:</b>	<i>Sonja Deffner</i> Frauen an (Technischen) Hochschulen und Universitäten sowie der Brandenburgischen TU Cottbus	207
<b>Anlage 2:</b>	<i>Helga-Maria Engel</i> Konfliktstrategie und Netzwerke	217
<b>Anlage 3:</b>	<i>Monika Goldmann</i> Total E-Quality. Science Award. Ein Prädikat für Hochschulen und Forschungs- einrichtungen	227
<b>Anlage 4:</b>	Tagungsprogramm	235
<b>Verzeichnis der Autorinnen</b>		238



## Einleitung

Am 10. und 11. Dezember 1999 fand an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus (BTUC), Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriosozologie die erste Fachtagung zu Fragen der Gleichstellung der Geschlechter an Technischen Universitäten in den neuen Bundesländern statt.

Ausgangspunkt war der Tatbestand, daß der seit 1989/90 sich vollziehende Transformationsprozeß an den Universitäten und Hochschulen Ostdeutschlands mit umfassenden hochschulpolitischen und daraus folgenden strukturellen und personellen Veränderungen sowie Umbrüchen verbunden war und ist. Ein Resultat dieses Umstrukturierungsprozesses war die personelle „Durchmischung“ des Personalbestandes sowie die teilweise Ausgrenzung ostdeutscher Wissenschaftlerinnen, insbesondere an Technischen Universitäten und Hochschulen, so auch an der neugegründeten BTU Cottbus, die bis 1989 eine Bauhochschule war.

Im Verlauf der Tagungsdiskussionen um Frauenförderung und Gleichstellungspolitik konnte herausgearbeitet werden, daß nach wie vor ein recht unterschiedliches Verständnis hinsichtlich Gleichstellungserfordernissen zwischen ost- und westdeutschen Wissenschaftlerinnen vorhanden ist. Dies bezieht sich vor allem auf die Art der Umsetzung gleichstellungspolitischer gesetzlicher Regelungen. Die 'Westlerinnen' setzen nach wie vor noch auf die begrenzte Provokation bzw. halten sie für unverzichtbar; die 'Ostlerinnen' setzen vorrangig auf die (begrenzte) Nutzung und Einhaltung des gesetzlichen Regelwerkes, bei gleichzeitiger Einbeziehung männlicher Kollegen.

Die Ziele der Fachtagung, für die namhafte Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland für Referate und als Diskutantinnen gewonnen werden konnten (vgl. Tagungsprogramm – Anlage 4)<sup>1</sup>, bestanden darin,

- der wissenschaftlichen Diskussion um Chancengleichheit von Frauen an Technischen Universitäten und Hochschulen in den neuen Bundesländern neue Impulse zu geben;
- den Austausch von „guten Praktiken“ in der Erzielung der Gleichstellung der Geschlechter zwischen Ost und West vor dem Hintergrund der zukünftigen europäischen Diskussion zu befördern;

---

<sup>1</sup> Gensior S./ Hildebrandt K. (Hrsg) 2000: Ist Frauenförderung noch aktuell? Tagungsdokumentation: Gleichstellungspraxis an Technischen Hochschulen/Universitäten in den neuen Bundesländern im Vergleich. BTUC. Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriosozologie.

- das wechselseitige Verständnis für oft unterschiedliche Ansichten unter Wissenschaftlerinnen aus Ost und West an Universitäten und Hochschulen, in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern sowie in technischen und ökonomischen Berufsfeldern zu entwickeln;
- eine Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen an der BTUC herbeizuführen, um eine Mobilisierung für gleichstellungspolitische Aktivitäten zu bewirken sowie insgesamt
- Perspektiven für die weitere Arbeit aufzuzeigen.

Anliegen dieser nun fertiggestellten Publikation ist es, vorrangig die inhaltlichen Schwerpunkte der Hauptreferate wiederzugeben und sie einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen: In den Beiträgen des 1. Teiles wird auf die Situation der Wissenschaftlerinnen an Universitäten und Hochschulen mit technischer Ausrichtung vor und nach der Wende '89 Bezug genommen. Teil 2 geht auf Frauenförderstrategien im europäischen und nationalen Rahmen ein. In Teil 3 wird speziell auf Probleme der Gleichstellungspraxis an Technischen Universitäten und Hochschulen der neuen Bundesländer eingegangen und Teil 4 behandelt die Stellung von Frauen in Arbeitsorganisationen.

In Anbetracht der auf der Tagung zur Verfügung stehenden begrenzten Zeit war es nicht möglich, für alle Probleme auch abschließende Antworten zu finden. Dies zeigt sich unter anderem auch daran, daß das bundesdeutsche Verwaltungsmodell der Gleichstellung zwar auf den Prüfstand gestellt wurde, jedoch weiterreichende umsetzungsfähige Lösungen noch nicht entwickelt werden konnten.

Überdeutlich wurde in allen Erfahrungsberichten, Diskussionen und Beiträgen, daß nach wie vor zielgerichtete Fördermaßnahmen für Frauen unverzichtbar sind, um ihre Potentiale zum Tragen zu bringen und ihre Repräsentanz aber auch ihren Anteil in allen beruflichen und gesellschaftlichen Bereichen zu erhöhen. Es zeigte sich, daß es für die BTUC ein Standortvorteil im harten Konkurrenzkampf sein könnte, auf allen Ebenen sichtbar Frauenförderung und Gleichstellung zu praktizieren.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die Tagung einen weiterführenden Beitrag zu Frauenförderung und Gleichstellung leistete, und dies sowohl im bundesrepublikanischen als auch europäischen Kontext.

Wir möchten uns hiermit bei allen jenen bedanken, die zum Gelingen der Tagung beitrugen. Unser Dank gilt Sonja Deffner für die Unterstützung bei der redaktionellen Bearbeitung und Katrin Rump (SAMF e.V.) für die technische

Gestaltung der Publikation. Vor allem bedanken wir uns bei dem Bundesministerium für Bildung und Forschung für die Schaffung des finanziellen Rahmens, dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg sowie der Hochschulleitung der BTU Cottbus für die Zuwendung aus dem Hochschulsonderprogramm III und schließlich der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V. für die organisatorische Unterstützung.

Sabine Gensior

Karin Hildebrandt

Cottbus, im Herbst 2001



# **1. Frauen in der Wissenschaft**

Karin Hildebrandt

## **Situation der Wissenschaftlerinnen in der DDR im Vergleich zu heute. - Ein Rückblick<sup>1</sup>**

### **1. Vorbemerkung**

„Es wäre bedauerlich“, so ein Vertreter des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft 1991, „wenn sich die neuen Bundesländer ausgerechnet in einem Bereich westdeutschen Verhältnissen angleichen würden, wo sie bisher einen oft beneideten Vorsprung hatten“ (dpa-Dienst 1991: 1).

Wie hat sich die Situation der Frauen im wissenschaftlichen Bereich an den Universitäten und Hochschulen in der DDR bis 1989 im Vergleich zu nach der Wende entwickelt? Wie kam es zu diesem „beneideten Vorsprung“? Wie stellte sich die „Erfolgsbilanz der DDR“ (wie es im DDR Sprachgebrauch hieß) dar? Welche institutionellen Rahmenbedingungen existierten?

In diesem Beitrag werden die Wege, die Frauen offen standen, um in der Wissenschaft in der DDR ihren Platz zu finden und zu behaupten, dargestellt, um so Kenntnisse und Verständnis über die Situation von Frauen in der Wissenschaft insbesondere an den Universitäten und Hochschulen der DDR und damit in den neuen Bundesländern zu vertiefen.

---

<sup>1</sup> Beitrag ist in wesentlichen Punkten identisch mit dem Vortrag „Frauen in Wissenschaft und Kunst der DDR“. Bünden 1998.



## 2. Schaffung der Grundlagen

Ein Leitgedanke der Bildungspolitik in den Ländern der Sowjetischen Besatzungszone (SBZ), später der DDR, war die „Beseitigung des bürgerlichen Bildungsprivilegs.“ Schon bald nach dem 2. Weltkrieg wurden Programme entwickelt, die es Söhnen und Töchtern von Arbeitern und Bauern ermöglichen sollten, sich höhere Bildung anzueignen.

Zu nennen wären in diesem Zusammenhang: der Aufruf zur demokratischen Schulreform von 1945, die Reform der Hochschulen, die Verordnung der Zulassung zum Studium<sup>1</sup>, das Gesetz zur Demokratisierung der Schule, die Maßnahmen zur Beseitigung der sozialen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen (Befehl 253 über die einheitliche Entlohnung).

Gleiches Recht auf Bildung für alle, unabhängig von sozialer Herkunft und Geschlecht und die Durchsetzung der Gleichberechtigung - das waren alte Forderungen und auch ein Traum der Arbeiterbewegung und ihrer Theoretiker<sup>2</sup>. Für die Realisierung dieses Zieles wurde nach dem Ende des Faschismus die historische Chance gesehen und in Angriff genommen. Die Schaffung eines einheitlichen Schulsystems, die demokratische Erneuerung des Schul- und Hochschulwesens, vor allem aber die Beseitigung des bürgerlichen Bildungsprivilegs und die Durchsetzung der Gleichberechtigung der Frau, gehörten zum Programm für die Reform des Bildungswesens in der SBZ, für das die Organe der Sowjetmacht schon sehr früh die Weichen stellten (Dokumente und Materialien 1981).<sup>3</sup> „Zuständig für die Belange der Universitäten waren zu diesem Zeitpunkt die Sowjetische Militäradministration (SMAD) und auf deutscher Seite die Zentralverwaltung für Volksbildung der sowjetischen Besatzungszone“ (Ruschhaupt 1999: 50). Mit der 1. Hochschulreform, „die die inhaltliche und organisatorische Umgestaltung der Universitäten und Hochschulen nach dem sowjetischen Vorbild“ (ebenda) vornahm, wurden die Schritte eingeleitet, um Bildung für „die werktätigen Klassen“ - wie es hieß - zu ermöglichen und durchzusetzen. „Die Herausbildung einer neuen Intelligenz, die, wie in vielen Dokumenten zu lesen ist, `den Zielen der Arbeiterklasse treu ergeben` zu sein hatte, war eine Lebensnotwendigkeit für den Arbeiter- und Bauernstaat, der im Osten entstand, wie bekannt, auf der Marxschen Theorie

---

<sup>1</sup> Basierend auf dem Befehl Nr. 50 der Sowjetischen Militäradministration (SMAD) von 1945.

<sup>2</sup> August Bebel setzte sich in besonderem Maße für das Frauenstudium ein. Er war der Ansicht, daß sich kein Staat, „der Anspruch darauf macht, ein Kulturstaat zu sein,...auf die Dauer diesem Verlangen verschließen“ könne.

Clara Zetkin forderte, daß „die Bildung Allgemeingut, Kulturgut ist, daß jedes Glied der Gemeinschaft unbeschränkten Anteil an diesem Gut haben muß“.

<sup>3</sup> Befehl Nr. 2 zur Bildung und Tätigkeit der antifaschistisch-demokratischen Parteien und freien Gewerkschaften auf dem Territorium der sowjetischen Besatzungszone; Befehl Nr. 080 des Chefs der SMAD über die Organisation der Frauenausschüsse bei den Stadtverwaltungen sowie Befehl Nr. 50.

gestützt war, die nur über die Herrschaft der Arbeiterklasse zu erreichen sei. Dem Herrschaftsanspruch der 'Klasse' war der Anspruch des Individuums zunächst untergeordnet. Die Errichtung einer Gesellschaft, in der, wie Marx es formulierte, 'die freie Entwicklung eines jeden die Bedingung für die freie Entwicklung aller ist', mußte in eine ferne Zukunft projiziert werden" (Hildebrandt/Stein 1992: 145). Denn zunächst standen die „Umgestaltung der Intelligenz“, die Verankerung der marxistisch-leninistischen Weltanschauung unter der heranwachsenden Intelligenz, die Festigung der führenden Rolle der Arbeiterklasse und ihrer Partei im Vordergrund. Jedoch verliefen die Einführung neuer Studieninhalte und -ziele und die Durchsetzung des Elitewechsels von der bürgerlichen zur neuen Intelligenz nicht ohne Widerspruch (Ruschhaupt 1999: 50).

In diesen gesellschaftlichen Rahmen ist die Problematik der Chancenentwicklung von Frauen, ihre Möglichkeiten, Bildung und sozialen Aufstieg zu erlangen, einzuordnen. Obwohl in der Verfassung von 1949 die Förderung der Frau - insbesondere ihre Qualifizierung fixiert war (Hildebrandt/Stein 1992: 146), galten die Frauen nicht als eine besonders zu fördernde Gruppe und Frauenbildung wurde zunächst nicht als eine gesonderte, über den Klassenrahmen hinausgehende Aufgabe angesehen. Denn es ging um die Durchsetzung von Maßnahmen, die beiden Geschlechtern analoge Entwicklungsmöglichkeiten schaffen sollten. In fast allen Dokumenten zur Hochschulentwicklung wurden deshalb Frauen, wenn überhaupt, nur im Zusammenhang mit „Söhnen und Töchtern“ der Werktätigen, der Arbeiterklasse, der Bauern usw. erwähnt. Auch in den Dokumenten zu den Hochschulreformen werden Frauen nicht explizit angeführt. Aber in den darauffolgenden Maßnahmen, Beschlüssen sowie internen Regelungen des 1951 neugegründeten Staatssekretariats (später Ministeriums) für Hoch- und Fachschulwesen wurde stets auf sie verwiesen und sie mit bedacht, insbesondere dann, wenn sich abweichende Entwicklungen zur Gesamtsituation zeigten (vgl. Verfügungen und Mitteilungen).

In den Jahren nach 1945 stand zunächst „außer Zweifel, daß jegliche Verzögerung weiblicher Integration ins Erwerbsleben zur Sicherung des täglichen Überlebenskampfes“ (Budde 1997: 186) nicht erwünscht war. Die Integration der Frauen in den Arbeitsprozeß prägte deshalb die 1. Phase der Frauenpolitik der DDR (1946 bis 1965). Denn über die konsequente Eingliederung der Frauen in den Arbeitsprozeß wurde vor allem die Realisierung der Gleichberechtigung gesehen (vgl. Hildebrandt 1994). „Langwierige Ausbildungen dagegen, wie sie für akademische Berufe erforderlich waren, wirkten da zunächst störend. Die wenigen Studienplätze und hochqualifizierten Arbeitsstellen sollten zunächst den männlichen

Kriegsheimkehrern zur Verfügung stehen (Budde 1997:186). 1946 waren zwar 40% der Studienplätze mit Frauen besetzt, welches aber als Folge der Nachkriegsentwicklung gesehen wurde (geringe Anzahl von Studienplätzen, Nachholbedarf der Hochschulreife bei den Männern, Sozialstruktur) und nicht als Ergebnis der neuen Entwicklung (vgl. Zur Realisierung der Gleichberechtigung 1974).

Seit 1946 konnten Kinder der bis dahin unterprivilegierten Schichten in Vorstudieneinrichtungen (Vorsemester, Vorkurse), die 1949 zu Arbeiter-und-Bauern-Fakultäten (ABF) an den Universitäten umgestaltet wurden, die Hochschulreife erwerben. Diese Einrichtungen wurden geschaffen, um das Ziel, eine Intelligenz aus den eigenen Reihen an den „Schaltstellen“ der Gesellschaft zu installieren, möglichst schnell zu erreichen. Aus diesem Grund wurden zwischen 1945 und 1949 16 solcher Vorstudienanstalten zur Erlangung der Hochschulreife gegründet. Über die Absolventen dieser Vorstudieneinrichtungen liegt keine Gesamtstatistik vor. Einer Veröffentlichung über die Studierenden der Martin-Luther-Universität Halle am 1.5.1948 ist zu entnehmen, daß von den 481 Hörern nur 62 weiblich (13%) waren.

Zwischen 1950 und 1962 - dem Jahr, indem 15 Arbeiter- und Bauern - Fakultäten nach Erfüllung ihrer Aufgaben geschlossen wurden - verließen 32.774 Absolventen und Absolventinnen mit dem Zeugnis der Hochschulreife diese Einrichtungen. Der Frauenanteil unter den Studierenden an den ABF schwankte in diesen Jahren zwischen 20 und 27% mit fallender Tendenz (Statistisches Jahrbuch 1961: 115). Trotz ihres hohen Anteils unter der Bevölkerung, konnten nur wenig Mädchen für diese Form des Erwerbs der Hochschulreife begeistert werden. Sie stellten weiterhin die Minderheit in den Einrichtungen dar. Als Gründe für diese Entwicklung wurden neben dem geringen Mut der Mädchen und Frauen, auch ihre unzureichende Ermutigung, eine solche Einrichtung zu besuchen, angeführt, ferner die weiterhin extrem vorhandenen Vorurteile gegenüber der Leistungsfähigkeit des weiblichen Geschlechts sowie der Umstand, daß es viele Männer gab, die ohne eine Beendigung ihrer Schul- und Berufsausbildung in den Krieg ziehen mußten und für die nun nach der Rückkehr diese neuen Möglichkeiten eine Chance darstellten. Junge Frauen hatten diesen kriegsbedingten Nachholbedarf nicht; Mädchen orientierten sich vor allem auf den „normalen Weg“ zum Abitur über die erweiterte Oberschule. Hier stieg ihr Anteil kontinuierlich an und lag in der Klassenstufe 12 dann im Schuljahr 1960/61 schon bei 44% (ebenda). Skepsis und Ablehnung, die diesen Studienanstalten von fast allen Bevölkerungsschichten entgegengebracht wurden, sind weitere Gründe, warum sich so wenig Mädchen für die ABF entschieden.

„Die Ablehnung insbesondere durch die `alte Intelligenz`, für die es viele Belege gibt, war eindeutig und zum Teil auch verständlich. Sie beruhte einerseits auf dem alten bürgerlichen Vorurteil gegenüber der Bildungsfähigkeit der `niederen Klassen`, insbesondere der Frauen, deren `natürliche Aufgaben` in der Gesellschaft auf anderen Gebieten zu liegen hatten. Andererseits fürchteten sie, daß die an die Hochschulen strebenden Arbeiter und Bauern ihre eigenen Kinder aus ihren angestammten Rechten verdrängen würden, zumal es hier einen Quotierungsbeschluß der Konferenz der Volksbildungsminister der Länder gab“ (Hildebrandt/Stein 1992: 148).

„Um einen gerechten Anteil der bisher benachteiligten Volksschichten am Studium zu sichern, wolle die Ministerkonferenz beschließen, daß Studienbewerber aus Kreisen der Arbeiter und Bauernschaft bei fachlicher und charakterlicher Eignung solange bevorzugt zum Studium zugelassen werden, bis ein gerechter sozialer Ausgleich in der Zusammensetzung der Studentenschaft erfolgt ist.“ (Pädagogische Hochschule 1961).

Obgleich die politische Linie auf Bündnispolitik mit der Intelligenz orientiert war und als Grundsatz für den Bildungserwerb das prinzipiell gleiche Recht für alle proklamiert wurde, gab es durch die Bevorzugung der bis dahin diskriminierten Gruppen neue Diskriminierungen, nämlich die, für die bis dahin Privilegierten. Aus diesem Grund hatten es auch akademisch gebildete Frauen schwer Fuß zu fassen - einmal wegen ihrer Herkunft und zum anderen wegen ihres Geschlechts bzw. der weiterhin massiv wirkenden Vorurteile.

Der ideologische Widerstand gegen die Frau als Wissenschaftlerin erwies sich dabei als besonders zählebig. „Noch 1964 wurden ganz offen `Zweifel an den gleichen geistigen Fähigkeiten der Frau im Vergleich zu denen des Mannes` in der wissenschaftlichen Zeitschrift `Frau und Wissenschaft` geäußert. 10 Jahre später wäre so etwas in der DDR niemals mehr gedruckt worden, was aber nicht bedeutet, daß solche `Fähigkeitsdifferenzen` in Diskussionen nicht vorhanden wären“ (Zur Realisierung der Gleichberechtigung der Frau 1974: 8).

Bei allen Anstrengungen zum Ausbau des Hochschulwesens konnte die Entwicklung des Frauenstudiums zu Beginn der 50er Jahre nicht befriedigen. Die Diskrepanz zwischen den Möglichkeiten und der tatsächlichen Inanspruchnahme der alten und neu geschaffenen Einrichtungen war erheblich und drohte sich sogar weiter zu vergrößern. Deshalb forderte Walter Ulbricht auf dem III. Parteitag 1951, daß „40% der Studenten an den ABF Mädchen sein müssen“ (Protokoll 1951: 397/398). Daraus ergab sich die Aufgabe, daß alle Parteileitungen und verantwortlichen Funktionäre in den Massenorganisationen, besonders im Demokratischen Frauenbund Deutschlands (DFD) und in der



Freien Deutschen Jugend (FDJ), der Entwicklung von Mädchen und Frauen zu wissenschaftlichen Kadern - wie es hieß - besondere Aufmerksamkeit zu widmen hatten und sie über die gesellschaftliche Bedeutung des Studiums, über den Bildungsgang an den Universitäten und die Berufsaussichten nach Abschluß des Studiums aufzuklären hatten. Darüber hinaus fehlten aber auch Vorbilder für Frauen in Form von weiblichen Lehrenden.

1951 waren lediglich 8% aller Professoren, Dozenten und Lektoren Frauen. Der Frauenanteil der sechs Universitäten und der Technischen Universität Dresden betrug 1954 bei den Professoren 2,6%, den Dozenten 11,8% und den Oberassistenten 16,1% (Huschner 1989: 131). Von den bis dahin 25 neu gegründeten Hochschulen wurde nur eine von einer Frau geleitet. Eva Altmann war die Rektorin der Hochschule für Planungsökonomie in Berlin (heute Fachhochschule für Technik und Wirtschaft - FHTW).

Trotz intensiver Bemühungen wurde der vom III. Parteitag geforderte Frauenanteil von 40% nicht erreicht, da wie es hieß, „die Kurzsichtigkeit der männlichen Kollegen, die das Studium als eine Sache der Männer ansahen, nicht immer überwunden werden konnte und in den Betrieben oft keine systematische Förderung der Frauen geleistet wurde“ (ABF 1959: 9).

Damit kann zusammenfassend für die ersten Jahre der DDR eingeschätzt werden, daß die „vielbeschworene Stunde der Frauen“ zunächst keine „Stunde der Akademikerinnen“ war (Budde 1997: 188).

### **3. Anstrengungen zur Erhöhung des Frauenanteils**

Durch die 2. Hochschulreform (1951) Anfang der 50er Jahre sollte das Bildungssystem den neuen Anforderungen, die die 2. Parteikonferenz der SED (1952) stellte, gerecht werden und seinen Beitrag leisten, damit die Grundlagen des Aufbaus des Sozialismus geschaffen werden.<sup>1</sup> Mit der 2. Hochschulreform „wurde ein Bruch mit den traditionellen universitäts- und wissenschaftskulturellen Mustern eingeleitet und der parteipolitische Einfluß erleichtert (Ruschhaupt 1999: 52). Eine Reihe von Maßnahmen folgten, so

- die Bildung der Frauenausschüsse 1952 an den Universitäten sowie
- die Einführung der Aspirantur als besonderes Förderungsverfahren für den wissenschaftlichen Nachwuchs;<sup>2</sup>
- die Einführung des Marxistisch-Leninistischen Grundlagenstudiums (MLG);

---

<sup>1</sup> 2. Parteikonferenz verkündete, überall die Voraussetzungen für den Aufbau des Sozialismus zu schaffen.

<sup>2</sup> Allerdings noch nicht gesondert für Frauen (dies wurde erst 1967 eingeführt).

- die Planmäßigkeit des Studienprozesses;
- der organisierte Absolventeneinsatz;
- 1950 die Einführung des Fernstudiums<sup>1</sup> für technische und
- 1953 für ökonomische Disziplinen (Grundlage dafür war das Jugendfördergesetz von 1950) sowie die Verdopplung der Zahl der Zulassungen zum Studium in den Jahren von 1951 auf 1954.

Damit ergaben sich gute Chancen für Frauen an den Universitäten und Hochschulen und der Frauenanteil im Hoch- und Fachschuldirektstudium stieg seit dem kontinuierlich (Tabelle 1).

**Tabelle 1: Anteil der Studentinnen im Direktstudium (in %)**

Jahr	Universitäten/Hochschulen an den Studierenden insgesamt	Fachschulen an den Studierenden insgesamt
1951	23,4	22,0
1960	31,4	32,8
1970	43,2	60,2
1972	49,7	62,1
1975	56,0 <sup>2</sup>	77,7
1980	52,8	83,6
1985	52,2	82,3
1989	50,9	80,8

Quelle: Eigene Zusammenstellungen aus den Statistischen Jahrbüchern des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesens der DDR für die einzelnen Jahre.

Die Zahlen waren das Ergebnis einer zentralen Zulassungsplanung, die unter anderem das Ziel verfolgte, paritätische Geschlechteranteile sowohl in der Abiturstufe als auch beim Hochschulstudium zu erreichen.

<sup>1</sup> Anmerkung zum Fernstudium:

Form für Frauen um Qualifikationen nachzuholen und um bereits in Funktionen eingesetzte Personen, nachträglich die notwendige Qualifikation abzuschließen; Studium ohne Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit, für jene, die aus gesellschaftlichen und individuellen Gründen kein Direktstudium aufnehmen konnten; diente der Reproduktion der Intelligenz aus den eigenen Reihen; Vollzeitstudium, notwendig war die Hochschulzugangsberechtigung; Dauer: 4 1/2-5 1/2 Jahre; selbständiges Lernen mit Präferenzphasen - 48 Tage Freistellung durch den Betrieb; Kostenübernahme durch den Betrieb, Qualifizierungsvertrag.

<sup>2</sup> Zwischen 1973 und 1975 ging der männliche Anteil an den Studierenden aufgrund der Einführung des Wehrdienstes vor dem Studium zurück.

Geschlechtsspezifische Differenzierungen zeigten sich dennoch in der gewählten oder per „Umlenkung“ zugewiesenen Fachrichtung. „Berufsunlenkung“<sup>1</sup> insgesamt war das Zauberwort (vgl. auch Budde 1997: 196), um der geschlechtsspezifischen Verteilung zu begegnen und mit Hilfe der Umlenkungsgespräche sollten einerseits Geschlechterparitäten hergestellt und andererseits die erforderlichen Zulassungszahlen erfüllt werden. Denn bereits Anfang der 50er Jahre hatten es die „Frauenpolitiker“ als eine zentrale Aufgabe angesehen, die Definition bestimmter Beschäftigungszweige als „Frauen- und Männerberufe“ (ebenda) für überholt zu erklären. Frauen sollten ihre Berufswünsche dem gesellschaftlichen Bedarf unterordnen.

1958 erklärte Edith Baumann, erste Frau von Erich Honecker, auf der 1. Mädchenkonferenz der FDJ: „Wir möchten unseren Mädchen nicht das Träumen nehmen, aber möchten, daß sie im Leninschen Sinne träumen“. 1962 schrieb Inge Lange (im Politbüro bis 1989 für Frauenfragen zuständig) in der Zeitschrift „Die Wirtschaft“: „Mädchen müssen nicht träumen“. Und beschwörend warnte sie vor einem „unzulässigen Nachgeben gegenüber unausgereiften Berufswünschen und vor der Gefährdung der planmäßigen Entwicklung wichtiger Industriezweige“ (ebenda). Die Erfolge dieser Kampagne hielten sich in Grenzen. Besonders die Umlenkung auf Studienfächer, die unter dem Schlagwort „Wissenschaftlich - Technische Revolution“ (WTR) seit Beginn der 70er Jahre betrieben wurde, erwies sich als ein mühsames Unterfangen (ebenda). Differenzierte geschlechtsspezifische Verteilungen blieben trotz allmählicher Erhöhung der Frauenanteile in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern (Tabelle 2) erhalten.

Junge Frauen wollten vor allem Pädagogik und Medizin studieren, was z.B. in der Medizin dazu führte, daß der Frauenanteil von 70,8% (1971) durch gezielte Zulassungspolitik auf 55,4% (1976) reduziert wurde. In einem parteiinternen Schreiben zur beruflichen Qualifizierung von Frauen nach dem VIII. Parteitag (1971) hieß es: „Die verstärkte Orientierung von männlichen Studenten auf diese Fachrichtungen (Medizin und Pädagogik - d. V.) ist im Hinblick auf den künftigen Einsatz von Bedeutung, da der hohe Frauenanteil in diesen Bereichen zu Problemen führt“ (Protokoll der Verhandlungen 1972: 387).

---

<sup>1</sup> Bzw. sogenannte „Umlenkungsgespräche“ an den Hochschulen, um Bewerber/innen, die aufgrund der beschränkten Zulassungszahlen in den von ihnen gewählten Fachrichtungen keinen Studienplatz erhielten, in eine andere Fachrichtung zu vermitteln.

**Tabelle 2: Anteile der weiblichen Studierenden je Wissenschaftszweig (in %) im Hochschuldirektstudium (Bereich des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen der DDR)**

<b>Wissenschaftszweig</b>	<b>1970</b>	<b>1975</b>	<b>1980</b>	<b>1985</b>	<b>1986</b>	<b>1989</b>
<b>Mathematik/ Naturwissenschaften</b>	39	45	50	53	52	51
<b>Technikwissenschaften</b>	20	35	30	29	30	28
<b>Medizin</b>	66	67	57	56	56	55
<b>Agrarwissenschaften</b>	66	55	52	50	49	48
<b>Philosophisch-histor., Staats- u. Rechtswissenschaften</b>	45	55	45	41	40	37
<b>Wirtschaftswissenschaften</b>	55	70	76	81	81	78
<b>Kultur-, Kunst- und Sportwissenschaften</b>	65	66	65	63	63	44
<b>Literatur- u. Sprachwissenschaft</b>	71	75	72	65	64	64
<b>Pädagogische Studienrichtungen</b>	70	77	74	70	70	73
<b>Theologie</b>	-	48	44	51	52	48
<b>MHF-Bereich insgesamt</b>	42,7	53,6	50,3	49,5	49,4	49,0
<b>DDR insgesamt</b>	45,6	56,0	52,8	52,2	52,3	51,2

Quelle: Eigene Zusammenstellungen aus den Statistischen Jahrbüchern des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen der DDR.

Welche Probleme damit aber gemeint waren, wurde nicht angesprochen. Inwieweit die „zunehmende Feminisierung dieser Bereiche zu einem Prestigeverlust dieser führten, welcher durch die Besonderheiten der Ausbildung bedingt sein könnte“ (Budde 1997: 197), wie z.B. in der verkürzten Neulehrerausbildung oder der Ausbildung zum „Volksrichter“ (mit 30% Frauenanteil) und in der Verfahrensweise, daß die antifaschistische Vergangenheit vor der akademischen Bildung stand, läßt sich ohne weitere wissenschaftliche Betrachtungen nicht beurteilen. Jedoch konnten auch durch die vielfältigen Werbekampagnen, wie „Das Recht in Frauenhand“ oder „Frau Doktor begann an der Werkbank“, die Entwicklungen nicht aufgehalten werden



- wie auch Tabelle 2 verdeutlicht. Sie zeigt, daß die meisten Frauen weiterhin Pädagogik und infolge der Umlenkungspolitik Wirtschaftswissenschaften studierten, die wenigsten waren in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern zu finden, wobei es hier bei einem Gesamtanteil von über 20% seit 1970 starke Differenzierungen innerhalb der Fächer gab (über 60% in Verarbeitungstechnik, Architektur und Städtebau; 45% in der Informatik; 16% in Maschinenwesen, Elektronik/ Elektrotechnik 17% - vgl. Gygier/Wunsch 1989).

#### **4. Maßnahmen der weiteren Qualifizierung**

Zahlreiche Maßnahmen, wie erste Frauenförderpläne (z.B. 1961 an der Humboldt-Universität zu Berlin - HUB), Frauenkommissionen und umfangreiche Werbekampagnen, blieben nicht ohne Wirkung. Die Förderung der Frauen an Hochschulen ist in den 60er Jahren in der DDR „Programm“ (Ruschhaupt 1999: 57). Der Frauenanteil stieg in allen Bereichen des Hochschulwesens und erreichte 1975 bei den technischen Wissenschaften mit 35% den höchsten Stand.

Ungeachtet all dieser Öffnungen und vielfältigen Möglichkeiten, die sich für Frauen ergaben, bereiteten die fünfziger Jahre in der DDR insbesondere programmatisch den Weg für ein Vordringen der Frauen in hochqualifizierte Stellen vor (vgl. Hildebrandt 1994). Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses begann in der DDR Anfang der 50er Jahre und war insbesondere dem inzwischen deutlich gewordenen Fehlen von Hochschullehrerinnen geschuldet, erwies sich aber auch insgesamt als dringend notwendig, war doch in der Verfassung die „Förderung der Frau, besonders in der beruflichen Qualifizierung“ als „gesamtgesellschaftliche und staatliche Aufgabe“ (Verfassung der DDR) formuliert. 1959 wurde von Seiten der Abteilung Wissenschaften beim Zentralkomitee (ZK) der SED und dem Staatssekretariat für das Hoch- und Fachschulwesen eine Kommission gebildet, die sich mit Fragen der Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses befaßte. Das Ergebnis wurde 1960 in Form von „Thesen für die schnelle und planmäßige Entwicklung eines zahlreichen sozialistischen wissenschaftlichen Nachwuchses“ zur Diskussion gestellt.

Während die Integration von Frauen in den Arbeitsprozeß die parteipolitischen Beschlüsse zur Frauenpolitik der DDR in den ersten Jahren kennzeichnete, ging es in den 60er Jahren besonders um deren Qualifizierung. Diese Phase erreichte in den frühen 70er Jahren ihren Höhepunkt (als 2. Phase der Frauenpolitik der DDR von 1963-1972 zu charakterisieren). Insbesondere die Auswertung des Kommuniqués „Die Frau - der Frieden und der Sozialismus“ veranlaßte das

Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen, sich verstärkt mit der Frauenförderung zu befassen: Kaderentwicklungsprogramme - wie es hieß - und Berichte zur Frauenförderung vorzulegen sowie Statistiken zur Entwicklung der Frauenanteile, auf den verschiedenen Ebenen zu erstellen und regelmäßig Rechenschaftsberichte zu erarbeiten, die dokumentieren, welche Positionen Frauen erreicht haben, warum sie ungenügend die nächst höheren Qualifizierungsschritte ergriffen und welche Maßnahmen zur Behebung der Defizite eingeleitet wurden. Denn man konstatierte, daß die „Fähigkeiten und Leistungen der Frauen“ bislang „ungenügend für ihre eigene Entwicklung und für den gesellschaftlichen Fortschritt“ (Dokumente 1962: 490/491) genutzt (vgl. Budde 1997: 192) wurden. Die Leitungen der Partei in allen staatlichen Einrichtungen wurden darin in die Pflicht genommen, „die Beschlüsse der Partei und der Regierung zur Förderung und Entwicklung der Frauen zielstrebig zu verwirklichen und zu kontrollieren“ (Kommunique 1962: 12).

Konkrete Maßnahmen folgten wie:

- 1961 Arbeitstagung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Bereich des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen (Ergebnisse der Diskussion der Thesen);
- 1963 Einführung von Frauensonderklassen an einigen Ingenieurschulen, um Frauen mit besonderen häuslichen Belastungen ein Studium zu ermöglichen, welches ihren Bedingungen entsprach;
- 1964 Gründung des Wissenschaftlichen Beirats „Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft“ an der Akademie der Wissenschaften der DDR;
- 1966 Anordnung über die Aus- und Weiterbildung von Frauen in der DDR für technische Berufe und die Vorbereitung für den Einsatz in leitenden Tätigkeiten;
- 1966 Beschluß des Ministerrates der DDR über die weitere Forschung zu Problemen der Entwicklung und Förderung der Frauen und Mädchen in der DDR;
- 1966 Einführung des Frauensonderstudiums an den Fachschulen;
- 1967 Einführung der Frauensonderaspirantur;
- 1970 Einführung des Frauensonderstudium an Hochschulen;
- 1972 Anordnung zur finanziellen Unterstützung für Studentinnen mit Kind;
- 1972 Anordnung zur Förderung von Studentinnen mit Kind und werden-

den Müttern, die sich im Studium befinden;

1975 Verbesserungen von Leistungen bei Mutterschaft von Studentinnen und Aspirantinnen sowie für Mütter im Lehrverhältnis;

1978 Einführung des Forschungsstudiums;

1988 Fördermaßnahmen bei der Qualifizierung von Frauen an Universitäten, Hoch- und Fachschulen – Frauensonderstudium (vgl. Hildebrandt 1989: 46ff.).<sup>1</sup>

Es ging vor allem darum, Frauen für ein Studium zu motivieren, ihre weitere Qualifizierung insbesondere zu Hochschullehrerinnen zu fördern und dafür auch entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Seit Mitte der 60er Jahre gab es wiederholt Vorstöße, die geschlechtsspezifische Verteilung der Studienfachpräferenzen aufzubrechen (Budde 1997: 193). Frauen sollten auch in die bisher von Männern beherrschten Fächer vordringen. Dies führte langfristig dazu, daß sich der Anteil der Frauen in diesen Fächern innerhalb von zehn Jahren verdoppelte, wie auch Tabelle 2 zeigt.

Aufgrund der vielfältigen Maßnahmen erhöhte sich der Frauenanteil am Hochschuldirektstudium kontinuierlich und erreichte Anfang der 70er Jahre paritätische Anteile. Diese Frauenparität ist auf den einem Hochschulabschluß folgenden weiteren Stufen einer Hochschulkarriere nicht mehr gegeben. Je höher es auf der Stufenleiter der Macht ging, um so mehr blieben die Frauen zurück. Dies zwang die Parteileitungen immer wieder dazu, nach den Ursachen für diese Entwicklung zu suchen. 1969 sah man sie u.a. darin, daß

- die Entwicklung von Wissenschaftlerinnen ohne verbindliche Planung ihres späteren Einsatzes erfolgte;
- weiterhin Vorurteile gegenüber dem Einsatz von Frauen bestanden;
- häufig mangelndes Selbstvertrauen und Resignation bei den Frauen vorhanden war;
- ungenügende soziale Einrichtungen existierten<sup>2</sup> und
- Frauen unzureichend zur Qualifizierung bereit waren (Maßnahmen zur Förderung 1969: 2).

1971 auf dem VIII. Parteitag der SED wurde verkündet, daß die Gleichberechtigung in der DDR gesetzlich und im Leben weitgehend verwirklicht sei und damit wurde eine parteipolitische Neuorientierung in der

---

<sup>1</sup> Vgl. Übersicht zur Entwicklung der Frauen in der wissenschaftlichen Arbeit von 1949 bis zur Gegenwart.

<sup>2</sup> Dazu zählten: Kinder- und Gesundheitseinrichtungen, mangelnder Berufsverkehr, ungenügende Versorgungseinrichtungen u.ä.

Frauenpolitik eingeleitet. Die Familie und die Vereinbarkeit rückten in den Mittelpunkt (Ruschhaupt 1999: 58/59).

Auch in der DDR begann die wissenschaftliche Karriere mit dem Erwerb des Doktorgrades - der Promotion A, für dessen Erlangung es verschiedene Möglichkeiten gab: das Forschungsstudium, das sich dem Studium unmittelbar anschloß und in der Regel nach drei Jahren zum Abschluß der Promotion führte. Hier betrug das Verhältnis von Frauen zu Männern 1:1,5. Weitere Wege waren die planmäßige Aspirantur (57,4% Frauen), die außerplanmäßige Aspirantur (17% Frauen), die Industrieaspirantur, die Teilaspirantur, die Promotion als Mitarbeiter einer Hochschule (unbefristeter oder befristeter Assistent -1959) und die externe Promotion. Zur B-Promotion (Habilitation) gelangte man ebenfalls über die Aspirantur - planmäßige oder außerplanmäßige - bzw. als Mitarbeiter/in einer Hochschule oder als Externer.

Während der Frauenanteil an den A-Promotionen 1990 noch insgesamt bei 33,9% lag, waren es bei den B-Promotionen nur noch 18,8% (Tabelle 3). Seit 1975 konnte der Anteil zwar erhöht werden, allerdings wurden Frauen in den letzten Jahren seltener für eine Berufung vorgeschlagen, obwohl sie häufiger als Männer eine Promotion B abschlossen. Es lag also auch zu DDR - Zeiten nicht an den Leistungsvoraussetzungen schlechthin, daß der Entwicklungsweg von Frauen an der Hochschule langsamer und diskontinuierlicher verlief als der der Männer. Trotz der zahlreichen Maßnahmen und vielfältig vorhandenen Aktivitäten blieben aber Forschungen auf diesem Gebiet eine Seltenheit.

**Tabelle 3: Entwicklung des Frauenanteils an den Promotionen A und B (in %)**

Jahr	Promotion A	Promotion B (Habilitation)
1975	21	5,6
1980	30	13,7
1985	33	13,3
1986	32	14,9
1990	34	18,8

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus den Statistischen Jahrbüchern des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen der DDR für die entsprechenden Jahre.

## 5. Wissenschaftlerinnen Ende der 80-er Jahre

Über die Situation von Wissenschaftlerinnen in der DDR gab es nur eine 1987 durchgeführte Untersuchung (vgl. Hildebrandt 1989). Derartige Forschungen wurden nicht für gesellschaftlich wichtig und notwendig angesehen - „die Gleichberechtigung ist realisiert“ und „es ist doch klar, weshalb Frauen nicht in der Wissenschaft weiter kommen können und wollen, dafür brauchen wir keine Forschung“, waren nicht selten die Argumente, um derartige Untersuchungen zu verhindern. Diese Untersuchung zur Situation von Wissenschaftlerinnen ergab, daß sich Frauen zu Beginn einer Hochschulkarriere in einigen wesentlichen Punkten kaum von der der Männern unterschieden: so lag bei beiden das Durchschnittsalter beim Abschluß der Promotion A bei 30 Jahren, die Bearbeitungszeit für die Arbeit an der Dissertation betrug vier Jahre, durchschnittlich vergingen vom Abschluß des Studiums bis zum Abschluß des Promotionsverfahrens sechs Jahre und somit gab es keine Unterschiede in der planmäßigen Beendigung der Qualifizierung. Diese Fakten waren um so erstaunlicher, als eindeutig nachgewiesen wurde, daß Frauen insbesondere durch ihre Familienpflichten wesentlich stärkere Belastungen als Männer zu tragen hatten: 75% hatten Kinder; 69% betreuten sie im Krankheitsfall allein, sie trugen die Hauptlast der Hausarbeit und unterschieden sich im Familienstand nicht von der Gesamtheit der Frauen der DDR; jedoch mit steigendem Status erhöhte sich einerseits der Anteil der Geschiedenen und andererseits hatten hochqualifizierte Frauen entweder keine Kinder oder drei bis vier. Es war aber nicht nur die Überlastung im Haushalt, die den Frauen eine Karriere erschwerte, sondern es gab auch eine Reihe geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Hochschulsozialisation, u.a. eine unterschiedliche Verteilung von Aufgaben. So war für Frauen die Lehrbelastung höher als für Männer und Frauen waren im Vergleich zu den Männern häufiger an weniger bedeutungsvollen Themen beteiligt und bei prestige- und karriereträchtigen Themen unterrepräsentiert. Frauen pflegten weniger wissenschaftliche Kontakte und ihre Publikationszahlen lagen unter denen der Männer. So nimmt es nicht wunder, daß sich in bezug auf die weitere Qualifizierung (Promotion B), die Geschlechter viel deutlicher unterschieden. Die Folge war dann, daß Frauen im geringeren Maße dazu bereit waren, diese Hürde einer wissenschaftlichen Laufbahn zu nehmen.

Dennoch - all die speziellen Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen dienten dazu, es den Frauen zu ermöglichen, Karriere und Familie zu vereinbaren und sich nicht für eines von beiden entscheiden zu müssen. Letztendlich trugen sie zur Entlastung der Männer bei und halfen ihrer Karriere.



Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie war einer der am häufigsten gebrauchten Begriffe bei Frauenpolitikern, bei forschungsrelevanten Themen und sie bestimmte die 3. Phase der Frauenpolitik der DDR von 1972 - 1989. Die zahlreich vorhandenen sozialpolitischen Maßnahmen und Initiativen richteten sich ausschließlich auf Frauen und damit auch an Wissenschaftlerinnen (vgl. Frauen im mittleren Lebenslagen 1993).<sup>1</sup> Sie zielten darauf, einerseits die Geburten zu fördern und andererseits die Teilnahme der Frauen an Leitungsfunktionen zu erhöhen. Beides hielt sich aber in Grenzen.

Das Leitbild der voll berufstätigen und gesellschaftlich aktiven, wissenschaftlich hochmotivierten Frau mit Kindern und einem ebenso engagierten Ehemann in verantwortungsvollen Funktionen, die zusammen in einer glücklichen Familie lebten, kursierte als Normvorstellung für ein Wissenschaftlerinnenleben in den Medien der DDR.

Die vielfältig vorhandenen normativen Richtlinien führten einerseits dazu, daß die Schwierigkeiten der Anfangsphase und die Vorurteile gegenüber der Leistungsfähigkeit der Frauen in Wissenschaft und Kunst zumindest öffentlich keine Rolle mehr spielten und eine Situation im Wissenschaftsbetrieb geschaffen wurde, die ihresgleichen suchte, z.B.

- einen paritätischen Frauenanteil im Hochschulstudium seit 1971;
- einem verhältnismäßig hohen Anteil von Frauen in Technikwissenschaften (30%);
- die Integration der Frauen in den Wissenschaftsbetrieb der Hochschulen;
- höherer Frauenanteil zumindest auf der unteren Ebene (40% der Assistentenstellen waren mit Frauen besetzt).

Andererseits konnten aber vorhandene Benachteiligungen und Diskriminierungen von Frauen nicht beseitigt werden. Das Leitbild führte zu deren andauernden Reproduktion und Verfestigung, ohne daß es den Frauen bewußt und ohne daß die Hierarchie von Männer und Frauen sowie die gesellschaftliche Arbeitsteilung grundsätzlich in Frage gestellt wurde.

„Die patriarchalische Gleichberechtigung ist“ - wie Hildegard-Maria Nickel es formulierte - „die strukturelle Grundlage dafür, daß Frauen und Männer trotz der beeindruckenden Belege über den unaufhaltsamen Aufstieg der Frauen sozial Ungleiche blieben“ (Nickel 1990: 26/27).

---

<sup>1</sup> Vgl. Übersicht über die sozialpolitischen Maßnahmen der DDR, S. 347-353.

**Tabelle 4: Anteil der Wissenschaftlerinnen an den Universitäten und Hochschulen der DDR nach Beschäftigtengruppen (in %)**

Jahr	insgesamt	befristete Assistenten	unbefristete Assistenten	Ober-assistenten	Dozenten	Professuren
1975	28,1	33,7	29,6	13,8	10,6	3,6
1980	33,5	40,5	35,5	16,0	10,1	4,4
1985	33,6	38,7	36,8	16,6	10,9	4,3
1987	33,6	38,2	39,0	16,9	11,5	4,9
1989	35,3	37,8	40,0	17,3	12,0	4,9
1990	34,9	37,3	40,0	17,1	11,8	4,8

Quelle: Eigene Zusammenstellungen aus den Statistischen Jahrbüchern des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen der DDR.

Diese Beschreibung zeigte sich im Hochschulwesen der DDR (vgl. Tabelle 4):

- im geringeren Anteil von Frauen, die Wissenschaft als Berufsfeld wählten (horizontale Segmentierung);
- im geringeren Anteil von Frauen in Führungspositionen sowie an den Professuren (vertikale Segmentierung);
- im unveränderten Zugang zu traditionell weiblichen Studienfächern und damit zu den Berufen und darin, daß
- auf allen Ebenen Männer entschieden, was gut für Frauen sein sollte.

Erst Ende der 70er Jahre begannen sich mit den Büchern von Irmtraud Morgner, Christa Wolf u.a. Ansätze eines literarischen Feminismus - wie es Ute Gerhard bezeichnete - herauszubilden.

## 6. Situation nach der Wende

Was die Situation der Frauen nach der Wende an den Hochschulen in den neuen Bundesländern betrifft, so konnte zwar der eingangs formulierte „benedigte Vorsprung“ der Frauen insgesamt noch beibehalten werden, aber die „Entwicklung ist aus frauenpolitischer Sicht als widersprüchlich einzuschätzen“ (differenziert nach Fachbereichen und Hochschulen - Kriszio 1999: 67/68)).

Zunächst brachte die Wende für „Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler - neben der Verunsicherung über die zukünftige Entwicklung - viele positive

Entwicklungen:“ Abbau inhaltlicher Beschränkungen in der wissenschaftlichen Arbeit, Zugang zu - wie es hieß - „NSW-Literatur“<sup>1</sup>, Reisemöglichkeiten, verbesserte materiell-technische Ausstattung der Arbeitsplätze u.a. mehr. Doch sehr bald begann die „existentielle Verunsicherung“ (ebenda), die dazu führte, daß die Mehrzahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Hochschulen verlassen mußten. Die Umstrukturierung der Hochschulen nach westdeutschem Vorbild führte dazu, daß die etablierten ostdeutschen Wissenschaftlerinnen kaum bzw. nur geringe Chancen bei der Neubesetzung der Stellen in der Wissenschaft hatten und haben (ebenda). Dies lag einerseits an der personellen Erneuerung der Hochschulen, die zunächst den „bewußten und gewollten Austausch“ von Personen zum Inhalt hatte, um andere wissenschaftliche Ansätze einzubringen. Dies betraf die Geisteswissenschaften mehr als die Mathematik. Aber auch in den Naturwissenschaften spielten nun Kriterien eine Rolle, die für ostdeutsche Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen nachteilig waren, wie zum Beispiel das Publikationsgeschehen (ebenda: 70). Zum anderen vor allem an

- der veränderten Personalstruktur (weitgehender Wegfall der unbefristeten Arbeitsplätze - 80% waren unbefristete Stellen an den Universitäten und Hochschulen in der DDR);
- der Alters- und Qualifikationsstruktur und Fächerstruktur;
- der „Durchmischung“ des Personals. So ist bei C4-Professuren folgende Rangfolge sichtbar :

Wissenschaftler aus den alten Bundesländern;  
Wissenschaftler aus den neuen Bundesländern;  
Wissenschaftlerinnen aus den alten Bundesländern;  
Wissenschaftlerinnen aus den neuen Bundesländern

und bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

Wissenschaftler aus den alten Bundesländern;  
Wissenschaftler aus den neuen Bundesländern;  
Wissenschaftlerinnen aus den neuen Bundesländern;  
Wissenschaftlerinnen aus den alten Bundesländern;

- an den massiv wirkenden Konkurrenz- und Diskriminierungsmechanismen sowie
- der geringen Sensibilisierung für Frauenprobleme 1998.

---

<sup>1</sup> Literatur aus dem nichtsozialistischen Weltsystem.



Der Anteil ostdeutscher Wissenschaftler/innen lag 1998 bei C4-Professoren in Berlin-Brandenburg nach Fach- und Hochschule variierend zwischen 10% und 26%; insgesamt bei den Professuren zwischen 15% und 70% (vgl. Hildebrandt/Felber 1998).

Eine Untersuchung zur Situation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Land Berlin/Brandenburg verwies tendenziell darauf, daß

- die personelle, strukturelle und organisatorische Umgestaltung der Universitäten und Hochschulen insgesamt sehr kritisch beurteilt wird; dabei fallen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern jedoch geringer aus als Unterschiede zwischen den ost- und westdeutschen Wissenschaftler/innen;
- eine Verjüngung des Personalbestandes erreicht wurde;
- Wissenschaftlerinnen heute seltener im Vergleich zu früher verheiratet sind und Kinder haben; sich eine Annäherung an die alten Bundesländer andeutet;
- Frauen bei der Stellenbesetzung häufiger höher qualifiziert sind als Männer sowie bis zum Jahre 2001 fast 50% der ostdeutschen Wissenschaftler/innen infolge der Zeitverträge bzw. auslaufender Übergangsregelungen die Hochschulen verlassen werden, wenn nicht Chancen zur weiteren wissenschaftlichen Tätigkeit eingeräumt werden.

Abschließend:

Es wird (1) noch umfangreicher Forschungen auf diesem Gebiet bedürfen, um zu einer Wertung zu gelangen, was in der DDR mit den Frauen wirklich geschehen ist, was das soziale Experiment „Arbeiter- und Bauernstaat“ für die Chancengleichheit von Frauen erbracht hat (Hildebrandt/Stein 1992: 148) und (2) ist es dringend erforderlich, nach neuen Wegen und Möglichkeiten zur Entwicklung/Förderung von Wissenschaftlerinnen zu suchen. Denn die bisherigen Wege haben weder in Ost noch in West einen Durchbruch für Frauen gebracht.

## 7. Literatur

ABF - 10 Jahre Arbeiter-und-Bauern-Fakultät. 1959.

Adomeit, U. 1988: Förderung der Frau in der DDR. Gesetzesdokumentation. Berlin.

Arbeitlang, I. 1991: Frauen- und Familienpolitik in der DDR. Eine Analyse der Gleichberechtigungsmaßnahmen in den 70er und 80er Jahren. Diplomarbeit. Freie Universität. Berlin.

Bebel, A. 1964: Die Frau und der Sozialismus. Berlin.

Budde, G.-F. 1997: Paradefrauen. Akademikerinnen in Ost- und Westdeutschland. In: Budde, G.-F.: Frauen arbeiten. Weibliche Erwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland. Göttingen.

Dokumente der SED 1962. Bd. VII. Berlin.

Dokumente und Materialien zur demokratischen Schulreform 1981: Aufruf des ZK der KPD und des Zentrallausschusses der SPD zur demokratischen Schulreform vom 18.10.1945. Allen Kindern das gleiche Recht auf Bildung. Berlin.

dpa - Dienst für Kulturpolitik 1991: Immer mehr Frauen im Osten verzichten auf das Studium. Heft 32.

Gacek, D./ Uhlmann, W. 1987: Hoch- und Fachschulbildung. Grundsatzbestimmungen. Textausgabe DDR. Berlin.

Grygier, B./Wunsch, R. 1989: Geschlechtsspezifische Differenzierungen beim Zugang zum Hochschuldirektstudium - unter besonderer Berücksichtigung der Technischen Wissenschaften. In: Forschungen über das Hochschulwesen. Berlin.

Hildebrandt, K. 1989: Wissenschaftlerinnen im Hochschulwesen der DDR – Ergebnisse einer Befragung. In: Berichte und Informationen zur Hochschulentwicklung. Berlin.

Hildebrandt, K./ Stein, R. H. 1992: „Töchter der Arbeiterklasse“ – Hochschulstudium und -beruf von Frauen in der DDR. In: Schlüter, A. (Hrsg.): Arbeitertöchter und ihr sozialer Aufstieg. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und sozialer Mobilität. Weinheim.

Hildebrandt, K. 1994: Historischer Exkurs zur Frauenpolitik der SED. In: Bütow, B./Stecker, H. (Hrsg.): EigenArtige Ostfrauen. Frauenemanzipation in der DDR und den neuen Bundesländern. Bielefeld, S. 8-31.

- Hildebrandt, K./ Felber, Ch. 1998: Wissenschaftlerinnen nach Wende und Erneuerung (an Hochschulen): Situation, Befindlichkeit, Strategien, Perspektiven. Abschlußbericht. ZiF der HU Berlin.
- Huschner, A. 1989: Der Beitrag des Hochschulwesens zur Herausbildung der sozialistischen Intelligenz in der ersten Hälfte der 50er Jahre. Dissertation A. Gesellschaftliche Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin.
- Kommunique des Politbüros des ZK der SED „Die Frauen - der Frieden und der Sozialismus“. 1962. Berlin.
- Maßnahmen zur Förderung der im wissenschaftlichen Bereich tätigen Frauen an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. 1969. Halle.
- Kriszio, M.: Die Zeit nach 1989. Neuer Aufbruch – wohin? In: Frauen an der Humboldt-Universität 1908-1998. Berlin.
- Meyer, H. (Hrsg.) 1999: Frauen an der Humboldt-Universität 1908 - 1998. Vier Vorträge. Öffentliche Vorlesung. Berlin.
- Nickel, H.-M. 1990: Frauenarbeit im Beruf und in der Familie. Geschlechterpolarisierung in der DDR. In: Frauen zwischen Ost und West. Teil II. Offene Frauenhochschule. Dokumentation. Kassel.
- Pädagogische Hochschule „Karl Liebknecht“ Potsdam 1961. Hochschularchiv. ABF Nr. 1. Potsdam, Bl. 143-145.
- Protokoll der Verhandlungen des III. Parteitages der SED 1951. Berlin.
- Protokoll der Verhandlungen des VIII. Parteitages der SED 1972. Bd. 2. Berlin.
- Ruschhaupt, U. 1999: Emanzipation und Anpassung (1946-1989). Zwischen staatlicher Frauenförderung und kulturellen Barrieren. In: Frauen an der Humboldt-Universität 1908-1998. Berlin.
- Schriftenreihe des Bundesministeriums für Frauen und Jugend 1993: Frauen im mittleren Alter. Lebenslagen der Geburtskohorten von 1935 bis 1950 in den alten und neuen Bundesländern. Bd. 13. Bonn.
- Statistisches Jahrbuch der DDR 1961. Berlin.
- Trappe, H. 1995: Emanzipation oder Zwang? Frauen in der DDR zwischen Beruf, Familie und Sozialpolitik. Berlin.
- Verfassung der DDR vom 6. April 1968. In: Adomeit, U. 1988: Förderung der Frau in der DDR. Gesetzesdokumentation. Berlin.

Verfügungen und Mitteilungen des Staatssekretariats bzw. des Ministeriums für Hoch- und Fachschulwesen (MHF) sowie der Rektorenkonferenzen des MHF von 1952 –1989.

Zetkin, C. 1957: Ausgewählte Reden und Schriften. Bd. I. Auswahl aus den Jahren 1869 bis 1917. Berlin.

Zur Realisierung der Gleichberechtigung der Frau im Hochschulwesen der DDR 1974. Eine politisch-ökonomische und statistische Studie zu Problemen von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen. In: Studien zur Hochschulentwicklung Nr. 44. Berlin.



## Professionalisierung und Geschlecht.

### Probleme von Frauen in Studium und Beruf in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen

#### **Vorbemerkung**

Die Beteiligung von Mädchen und Frauen im Bildungswesen, insbesondere an den zur Hochschulreife führenden Bildungsgängen, hat sich seit den 60er Jahren deutlich erhöht. Trotzdem zeigen sich immer noch erhebliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Wahl von Unterrichts- und Studienfächern sowie Ausbildungsgängen, vor allem in Naturwissenschaft und Technik. Auch müssen Probleme und Entwicklungen in Hochschule und Wissenschaft hinsichtlich gezielter Frauenförderung auch im Kontext der gesamtgesellschaftlichen Situation, d.h. zum Beispiel auch vor dem Hintergrund der besonderen Anforderungen in der Folge der deutschen Vereinigung gesehen werden. Ganz wesentlich ist es daher in diesem Zusammenhang, Hochschul- bzw. Bildungspolitik in den Verknüpfungen mit der Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Forschungspolitik zu betrachten.

#### *Bildungs- bzw. hochschulpolitische Ausgangslage*

Die alltäglichen Lebensbedingungen in modernen Gesellschaften sind ganz wesentlich durch Berufe der technischen Wissenschaften und speziell durch Ingenieur Tätigkeiten geprägt. Über technologisches Know-how zu verfügen, bedeutet heutzutage, auf Entwicklungsstand und Richtung unserer Zivilisation Einfluß nehmen zu können. Hochschulen, Wissenschaft und Forschung gelten als wesentliches Element der Infrastruktur eines Wirtschaftsstandortes, dessen internationale Konkurrenzfähigkeit nur bei voller Erschließung vorhandener Potentiale an Kompetenz erhalten bleiben kann. Frauen bilden auch im Wissenschaftsbereich das größte bislang nicht ausreichend genutzte Potential an hochqualifizierten Beschäftigten. Fach- und Führungskräfte nur aus einer Hälfte der Bevölkerung zu beziehen, bedeutet, auf die Hälfte des menschlichen Potentials zu verzichten. Das Spektrum an Qualifikationen in technischen Berufen und die Qualität von Technik wird - so die übereinstimmende Meinung der internationalen Forschung, aber auch fortschrittlicher



Personalvertretungen und dem Verein Deutscher Ingenieure - durch weibliche Führungskräfte erweitert. Frauen haben, und hier sind sich auch betriebliche Experten einig, anders als ihre männlichen 'Counterparts' oft ein breiter angesetztes, sozial eingebettetes Interesse an Technik; sie verfügen häufig über sog. Umweg- und Doppelqualifikationen, die sie mit höheren Flexibilitätspotentialen ausstatten und die sie häufig instandsetzen, auf Widrigkeiten im betrieblichen Alltag kompetenter zu reagieren. Der geringe Anteil von Frauen in hochqualifizierten naturwissenschaftlichen und speziell technischen Berufen rührt vielfach daher, daß das Interesse junger Frauen nicht entsprechend gefördert wird und daß ihr mögliches Interesse deshalb nicht entstehen kann, da dem Studium von naturwissenschaftlich-technischen Fächern allzu oft das Stereotyp des „harten“ Faches angehängt wird. Die Gründe dafür, daß Frauen nach wie vor sogenannte „frauentypische“ Studienfächer wählen und solchermaßen deklarierte Berufe ergreifen, sind zu einem großen Teil darin zu suchen, daß weibliche Vorbilder in Hochschule und Wirtschaft in „männertypischen“ Bereichen nach wie vor fehlen. Auch erschweren häufig Vorurteile der Personalverantwortlichen speziell in der Wirtschaft Frauen den Zugang zu natur- und ingenieurwissenschaftlichen Berufen. Kontrafaktisch wird ihnen eine geringere Leistungsbereitschaft, wenn nicht gar -fähigkeit unterstellt.

Dieses in der alten Bundesrepublik etablierte und für Frauen nicht förderliche Klima in Studium und Beruf hat bereits schwere Schatten in die neuen Bundesländer geworfen: Während 1989 dort beispielsweise noch 28% der Studierenden technischer Wissenschaften weiblich waren (Hildebrandt, Tabelle 2<sup>1</sup>), zeigt sich bei den Studienanfängerinnen bereits kurz nach der Wende ein deutlicher Rückgang bei der Wahl einer solchen Fächergruppe: Heute liegt der Frauenanteil bei den Studierenden in den neuen Ländern sogar erheblich niedriger (vgl. Anlage 1, Beitrag Deffner).

In den vorangegangenen Jahren wurden in der alten Bundesrepublik zahlreiche Versuche unternommen, Mädchen und Frauen verbesserte Wege in Naturwissenschaft und Technik zu ebnen, unter anderem auch durch die Entwicklung und Erprobung neuer Konzepte des naturwissenschaftlich-technischen Unterrichts in den Schulen. Zwar lassen sich in bezug auf die Studienfachwahl durch Frauen leichte Fortschritte in Richtung der Erhöhung ihres Anteils feststellen, generell sind sie in naturwissenschaftlich-technischen bzw. Ingenieurberufen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Jedoch zeigt gerade die weibliche Minderheit in naturwissenschaftlichen und technischen

---

<sup>1</sup> Vgl. den Beitrag von Karin Hildebrandt in dieser Publikation.

Berufsfeldern überaus deutlich, und auch in der DDR wurde dies dokumentiert, daß Frauen, wenn man sie läßt oder gar ermuntert, durchaus gegenüber männlicher Konkurrenz bestehen können.

Von seiten der Hochschulpolitik und auch von seiten der Wirtschaft ist es - so der Stand der Forschung - notwendig, sich verstärkt der Frage zuzuwenden, wo die speziellen Stärken von Frauen beispielsweise im Bereich von Naturwissenschaft und Technik liegen und wie diese Potentiale besser entwickelt und genutzt werden können. Hierzu müssen, so die überwiegende Meinung, sowohl die Hochschule, in der wichtige Weichenstellungen hinsichtlich der Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen erfolgen, als auch die Wirtschaft als wichtiger Ort künftiger Beschäftigung, entsprechende Voraussetzungen und Anreize schaffen.

## **1. Hochschule und Arbeitsmarkt - alte und neue Gegebenheiten**

Warum, so wurde ich im Rahmen der Vorbereitung der Tagung - insbesondere an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus (BTUC) - gefragt, führt man heutzutage noch eine Gleichstellungs- bzw. Frauenkonferenz durch? Frauen seien, so die landläufigen Meinungen, doch auf dem Vormarsch, ihre Gleichstellung 'in der Bildung' sei vielfach erfolgt und das Amt der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten sei, vor allem im öffentlichen Dienst aber auch in der privaten Wirtschaft, weitgehend sichtbar eingerichtet.

Auch habe das Land Brandenburg beispielsweise mit seiner jüngsten Hochschulgesetzgebung festgeschrieben, daß Frauen zu 40% in Berufungskommissionen vertreten sein sollen, davon mindestens ein weiblicher Professor<sup>1</sup>. Ebenso sieht das Bund-Länder-Abkommen zur Umsetzung des Hochschulsonderprogramms III vielfältige Stützmaßnahmen für Frauen vor, insbesondere auch eine Regelung, daß 20% der Forschungsfördermittel als Personalmittel für Frauen eingesetzt werden müssen<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> "...die Mitglieder der Berufungskommission werden von den Mitgliedern des Fachbereichsrats nach Gruppen getrennt gewählt. In einer Berufungskommission sollen mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein, darunter mindestens eine Professorin", Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg, Teil 1 – Gesetze, Paragraph 39, Absatz 2.

<sup>2</sup> "Bund und Länder gehen davon aus, daß bei den personenbezogenen Maßnahmen 720 Mio. DM insgesamt (20% der Gesamtsumme des Programms) zur Förderung von Frauen verausgabt werden;" - Vereinbarung zwischen Bund und Ländern nach Artikel 91 b des Grundgesetzes über ein Gemeinsames Hochschulsonderprogramm III - (HSP III) vom 2. September 1996, Paragraph 5, Absatz 3.

Wo liegen nun aber die Probleme auch hier an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus? Was war der Grund für diese Tagung?

Ich möchte dies anhand von vier Thesen verdeutlichen.

## 1.1 Thesen

### *These (1):*

Die Repräsentanz von Frauen an Universitäten/Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland ist als kläglich zu bezeichnen. Die BTUC, die einmal gut gestartet war, bildet hierbei keine Ausnahme<sup>1</sup>. Im Gegenteil, beispielsweise ist der Anteil von Professorinnen seit der ersten Besetzungsphase (beginnend 1992) leicht abnehmend, wie er insgesamt in den neuen Bundesländern - verglichen mit den alten - einen rückläufigen Trend aufweist.

### *These (2):*

Nach wie vor fungiert der Arbeitsmarkt (ebenso wie die Arbeitsorganisation) - eine alte westdeutsche Erfahrung - als negativer Filter für Frauen: Sie sind nach guten Ausbildungen - mit vielfach besseren Examina - bei Berufseintritt durchweg häufiger arbeitslos als ihre männlichen Kollegen; darüber hinaus sind ihre Karrierewege in den Arbeitsorganisationen häufig brüchig und umwegig. Sie führen selten an die Spitze einer Arbeitsorganisation. Frauen sind - auch entsprechend jüngerer Erkenntnisse des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) - häufiger arbeitslos - gerade wenn sie ein „Männerfach“ studiert haben. - Die kalte sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung fördert dies zutage.

### *These (3):*

Obwohl Frauen - in weiten Bereichen - durch rhetorische Präsenz und symbolische Repräsentanz auf sich aufmerksam machen, sind sie vor allem an Universitäten, trotz Frauenförderung, faktisch marginal geblieben. Dies bedeutet, daß Stützmaßnahmen und institutionelle Steuerung, d.h. Frauenförderung und gleichstellungspolitische Maßnahmen nach wie vor unerlässlich sind.

---

<sup>1</sup> Vgl. Anlage 1, Beitrag von Sonja Deffner in dieser Publikation.

*These (4):*

Frauen sind sichtbar in Führungspositionen aufgestiegen; jedoch ist ihre Stellung in den Arbeitsorganisationen, d.h. in deren Kern, im mittleren Feld, nicht hinreichend stabil. Sie werden in Gesellschaft und Staat nach wie vor nicht als prägend wahrgenommen, trotz ihrer, im Vergleich zu den letzten 20 bis 30 Jahren, ungleich stärkeren Repräsentanz.

## **1.2 Einige kurze Erläuterungen**

*Zu These (1):*

Ein Vergleich der Frauenquoten bei den Professuren der neuen Länder mit denen der alten läßt erkennen, daß die Frauenquoten der neuen Länder im Durchschnitt drei Prozentpunkte über dem Niveau der alten liegen. Von Interesse war nun, wie die BTUC in das Gesamtfeld der weiblichen Repräsentanz an den Universitäten einzuordnen ist? - Die Quoten der BTUC sind bezogen auf den Durchschnitt der neuen Bundesländer vergleichsweise niedrig; als Technische Universität steht sie ‚grosso modo‘ im Bundesvergleich, in bezug auf Frauenquoten nicht schlechter da als andere Technische Universitäten (vgl. Anlage 1, Beitrag Deffner).

*Zu These (2):*

Der Arbeitsmarkt fungiert nach wie vor als negativer Filter beim Übergang in den Beruf, auch für Frauen mit hochqualifizierten Abschlüssen.

Die These, daß die höhere Arbeitslosigkeit von Akademikerinnen an ihrer geschlechtstypischen Fachwahl liege, kann nicht aufrechterhalten werden. Dies belegen auch jüngere Analysen aus dem IAB (Rheinberg/Rauch 1998). Vielmehr dokumentiert die Forschung, daß Frauen häufiger arbeitslos sind - gerade wenn sie ein „Männerfach“ studiert haben. Weiterhin belegt beispielsweise die IAB-Untersuchung, daß, wenn sich die Unterschiede im Zeitablauf verringert haben, Akademikerinnen immer noch häufiger arbeitslos sind als Akademiker. Kritisiert wird daher in dieser Untersuchung die verbreitet falsche Annahme, daß die allgemein höhere Arbeitslosigkeit von Akademikerinnen auf einer geschlechtstypischen Studienfachwahl beruhe. Frauen - so diese landläufige Argumentation, entschieden sich häufiger für „brotlose“ Fächer etwa in den Geisteswissenschaften, anstatt sich „zukunftsträchtigen“ Fächern etwa im Bereich der Ingenieurwissenschaften zuzuwenden. Diese Sichtweise impliziere u.a., daß das Arbeitslosigkeitsrisiko für Frauen geringer sei, würden sie sich öfter für Fächer entscheiden, die bislang

vorwiegend von Männern studiert würden (vgl. ebenda: 1f.). Demgegenüber gelte jedoch, daß Akademikerinnen grundsätzlich häufiger arbeitslos seien als Männer. In traditionellen „Männerfächern“ sei dieser Unterschied in der Regel aber besonders groß. Frauen aus diesen Fächern seien oft auch häufiger arbeitslos als jene aus einem eher „frauentypischen“ Studium. Zwar gleiche sich die Arbeitslosigkeit der Geschlechter im Zeitvergleich an - und zwar gerade in den männerdominierten Fächergruppen. Eine geschlechtsuntypische Studienfachwahl schütze Frauen jedoch bislang keineswegs vor erhöhter Arbeitslosigkeit. Um mehr Frauen für Fächer wie beispielsweise Maschinenbau und Elektrotechnik zu gewinnen - dies wird in letzter Zeit auch angesichts des Nachwuchsmangels wieder verstärkt diskutiert, reiche es nicht, die Studienmotivation zu fördern oder Curricula zu modifizieren. Vor allem müßten die Beschäftigungschancen für Frauen verbessert werden. - Resümierend betonen die Autoren der IAB-Untersuchung, daß nicht angezielt sei, interessierte Frauen zu entmutigen, ein bislang männerdominiertes Fach zu studieren. Wichtig sei vor allen Dingen, im Auge zu behalten, daß institutionelle und, unter Umständen auch individuelle Stützmaßnahmen für Frauen - trotz deren guter Noten - erforderlich seien, um sie im Anschluß an ein naturwissenschaftliches oder technisches Studium in ausbildungsadäquate Beschäftigung zu bringen. Das heißt, gefordert ist eine gezielte Frauenförderung durch Betriebe, Verwaltungen und andere Einrichtungen.

### Zu These (3)

Alle Untersuchungen, die in den letzten Jahren zur Repräsentanz von Frauen in unterschiedlichen Statusgruppen durchgeführt wurden, beispielsweise auch solche zum wissenschaftlichen Personal, kommen übereinstimmend zu dem immer identischen Ergebnis: Höhere und hohe Statusgruppen und gesicherte Beschäftigungsverhältnisse in den Arbeitsorganisationen korrespondieren mit einem geringen Frauenanteil. Beispielsweise dokumentiert die Forschung, daß Frauen zwar im Mittelbau zunehmend an Terrain gewonnen haben, aber daß ihr Anteil noch immer etwa nur halb so hoch ist wie bei den erfolgreich abgeschlossenen Prüfungen, die die formale Zugangsvoraussetzung für diese Stellen darstellen. Darüber hinaus gilt für den gesamten Mittelbau, aber zum Beispiel auch in sogenannten neuen innovativen Bereichen oder Betrieben, daß der Frauenanteil sinkt, wenn die ‚Karriereträchtigkeit‘ des entsprechenden Bereichs zunimmt. Dies scheint fast ein ehernes Gesetz zu sein. Hingegen wächst der Frauenanteil, wenn es sich um befristete Stellen, Teilzeitstellen oder gar um befristete Teilzeitstellen handelt. Selbst dort, wo die Frauen an Boden gewinnen konnten, tun sie es viel öfter als Männer, unter Inkaufnahme einer ungewisseren Zukunftsperspektive.



Auch wenn schon bezüglich des sog. Mittelbaus nur sehr begrenzt davon die Rede sein kann, daß die seit der Bildungsexpansion zunehmenden Qualifizierungserfolge von Frauen einen Niederschlag bei den Stellenbesetzungen gefunden hätten, sieht die Lage bei Professorenstellen noch düsterer aus: Die Veränderungen auf dieser Ebene der Hochschulhierarchie sind während der gesamten 80er Jahre in 'langsamem Schneckentempo' vor sich gegangen, und dies gilt insbesondere für die statushöchste Gruppe, die Professoren oder Lehrstuhlinhaber. Die Prozentstellen hinter dem Komma, auf die sich hier der „Wandel“ beschränkt, weisen in den vergangenen zehn Jahren noch nicht einmal eine einheitliche Richtung auf. - Mal ging es mit dem Frauenanteil um 0,2% ‚bergauf‘, dann wieder 0,1% ‚bergab‘; und auch wenn die 1990 zu konstatierenden 5,3% Frauen in der Professorenschaft (insgesamt) schon etwas mehr waren als die 4,9% aus dem Jahre 1980, kann gegenwärtig keineswegs als gesichert angenommen werden, daß dieser schleichende Aufwärtstrend in den nächsten Jahren anhalten wird (Wetterer 1992: 199).<sup>1</sup>

Es ist daher, so möchte ich zusammenfassen, der Schluß nahegelegt, daß sich die faktische Marginalität von Frauen in Wissenschaft und Forschung nicht von selbst erledigen wird. Die Hoffnung, daß sich dies durch das allmähliche Nachwachsen hochqualifizierter Frauengenerationen gewissermaßen naturwüchsig vollziehen würde, hat getrogen. Die statistischen Daten sowie andere Forschungsergebnisse, die Aussagen enthalten zum wissenschaftlichen Personal an Hochschulen und zur geschlechterdifferenzierenden Besetzung hoher Hierarchieebenen in den Arbeitsorganisationen der Bundesrepublik Deutschland belegen dies.

Institutionelle Stützung und Steuerung der Berufs- und Karrierewege von Frauen ist daher offenbar nach wie vor unerlässlich.

Zu These (4)

Die Problematik der marginalen Repräsentanz von Frauen in Arbeit und Beruf naturwissenschaftlicher und technischer Bereiche wird noch dadurch verschärft, daß insbesondere Universitäten, allgemeinen Erfahrungen zufolge, zu sozialer Schließung neigen. Man schaue sich nur an, auf welche Weise Innovationen an Hochschulen, speziell an Universitäten, zustandekommen: Beispielsweise ist es im Bereich der seit ungefähr 10 Jahren diskutierten Gründungsforschung so, daß die für dieses Gebiet gewünschten Lehrstühle bzw. Professuren ausschließlich

---

<sup>1</sup> vgl. hierzu v.a. die Untersuchungen von A. Wetterer.



durch institutionelle bzw. finanzielle Stützung von außen zustande gekommen sind, obwohl allenthalben der Mangel an Fachwissenschaftlern, die den Bereich Gründungsforschung vertreten könnten, beklagt wurde. Unterdessen sind Stiftungsprofessuren für dieses Gebiet, das als ein zu entwickelndes, Innovationen versprechendes angesehen wird, eingerichtet worden. Vergleichbar war dieser Prozeß dem der Etablierung der Frauen- bzw. Genderforschung; nur, daß dort die unerläßliche Förderung von außen in den Hochschulbereich hinein noch viel widriger und vor allem langwieriger verlief als auf dem Gebiet der Gründungsforschung.

Wir halten also fest, daß es nach bisherigen Erfahrungen immer wieder der Anstöße von außen bedarf, wenn nicht gar der Evaluation und permanenten Kontrolle, um personalpolitische bzw. fachbezogene Innovationen an Hochschulen auf den Weg zu bringen. Vor allem die Positionierung und Etablierung von Frauen in Studium und Beruf naturwissenschaftlicher und technischer Bereiche bedarf offenbar noch dauerhaft der internen und externen sowie institutionellen aber auch direkt personenbezogenen Unterstützung.

## **2. Profession, Geschlecht und Beschäftigung**

Hochqualifizierte Frauenerwerbsarbeit muß auch im Kontext von Professionen und Professionalisierungsprozessen betrachtet werden. - Ein kurzer forschungsbezogener Rückblick sei daher gestattet.

Es ergibt sich der Eindruck, als habe seit den 70er, 80er Jahren eine gewisse Stagnation in der Professionsforschung vorgeherrscht. Sie scheint steckengeblieben zu sein, bzw. hat es in jüngerer Zeit offenbar versäumt, Wandlungsprozesse und Wandlungen in professionellen Tätigkeitsbereichen zu untersuchen. Hartmann/Hartmann (1982) gaben hier bereits einen richtigen Hinweis, indem sie auf die sich abzeichnenden *Deprofessionalisierungsprozesse*, d.h. auch sich einstellende Zweifel am exklusiven Expertenwissen der Professionalisierten hinwiesen.

Unterdessen zeichnet sich ein neuer Schub im Bereich der Professionalisierungsforschung ab, ausgelöst durch die *Geschlechterforschung* (Wetterer 1992 und 1995, Gottschall 1995), die begonnen hat typische und moderne Dienstleistungsberufe in der alten Bundesrepublik in den Blick zu nehmen, um die Geschlechterverhältnisse und ihren Wandel etwas genauer zu betrachten, ebenso wie die *Rekonstruktionen* und *Professionalisierungen*, die

sich nach 1989/1990 in einem ‚offenen Feldversuch‘ in Ostdeutschland vollzogen haben. - Denn gerade hinsichtlich der Reprofessionalisierungs- und Rekonstruktionsprozesse in den neuen Bundesländern handelt es sich um beispielhafte Entwicklungen, die für sich in Anspruch nehmen können, quasi im Zeitraffer anstehende materiell-inhaltliche Aufgaben, aber auch Funktionen bei den sich generell wandelnden Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der Professionen abzubilden. - Die sozialen Prozesse, die denen der qualitativen und quantitativen Repräsentanz von Frauen in professionalisierten und sich professionalisierenden Tätigkeitsbereichen bspw. in Ostdeutschland vorgelagert sind, der Wandel innerhalb der Geschlechterverhältnisse in einer vielfach zitierten sog. ‘tabula rasa’-Situation, sind daher von besonderem Interesse. - Bezogen auf Re- und Deprofessionalisierungsprozesse ist es wichtig herauszuarbeiten, ob die für ostdeutsche Frauen veränderten inhaltlichen und organisatorisch-technischen Anforderungen in ihren Tätigkeitsfeldern oder Berufen auch andere genderbezogene Strukturen in den Arbeitsorganisationen erzeugen können, - oder ob die ‘im Westen’ übliche geschlechtstypische Positionierung von Frauen sich durchsetzt.

Zur Erinnerung: Professionen im klassischen Sinne werden als ‘Freie Berufe’ bezeichnet und sind dem Bereich der selbständigen Erwerbsarbeit zuzuordnen. - Darüber hinaus wurde in jüngerer Zeit, in einer sich modernisierenden Berufswelt, der Professionsbegriff auch auf hochqualifizierte Tätigkeiten im abhängigen Erwerbsbereich angewandt.

Die Entwicklung in Ostdeutschland verdient es, hierbei speziell betrachtet zu werden: Die in der Gründungsforschung festgestellte sprunghafte Zunahme von Existenzgründungen und ‘Freien Berufen’ nach dem Jahr 1989 in den neuen Bundesländern impliziert einen enormen Entwicklungsprozeß von abhängiger zu selbständiger Erwerbsarbeit. War berufliche Selbständigkeit in der DDR nur marginal vorhanden, erlebte sie nach der deutsch-deutschen Vereinigung einen gewaltigen Bedeutungszuwachs. Insbesondere innerhalb professioneller Tätigkeitsfelder bleibt dieser Prozeß nicht ohne Folgen; es entstehen neuartige Formen von Arbeitsorganisationen und die Möglichkeit anderer als ‘im Westen’ üblicher Geschlechterarrangements.

### *Geschlechterforschung*

Aus dem Kontext der westdeutschen Frauenbewegung und –forschung entwickelte sich eine Vielzahl inhaltlicher Schwerpunkte und theoretischer Standpunkte, die auf verschiedene Forschungstraditionen zurückgreifen und auf unterschiedlichen theoretischen Ebenen anzusiedeln sind. Im Zentrum des

Interesses standen und stehen Fragen nach der Entstehung von Geschlecht, Geschlechterverhältnissen, -differenzen und -hierarchien.

Insbesondere Gudrun-Axeli Knapp (vgl. Knapp 1995: 172ff.) analysierte die Vergeschlechtlichung von Tätigkeiten in der Perspektive feministischer Forschung. Sie traf eine Unterscheidung nach zwei Dimensionen und zwar differenziert nach

- Studien mit diachronischer Ausrichtung und
- Studien mit synchronischer Ausrichtung.

Studien mit diachronischer Perspektive untersuchen, folgt man Knapp, die langfristige Prozeßlogik der Vergeschlechtlichung von Tätigkeiten, insbesondere das Phänomen des Geschlechterwechsels innerhalb von Berufen. Synchronisch orientierte Untersuchungen hingegen befassen sich vor allem mit dem Phänomen der Beschäftigung von Männern und Frauen in Berufen, die für ihr Geschlecht als untypisch gelten. Knapp warnt in diesem Kontext davor, die Rigidität der kulturellen Geschlechtstypisierungen von Tätigkeiten zu übertreiben und damit die Beweglichkeit von Interpretationsmöglichkeiten zu unterschätzen (vgl. ebenda 1995: 175). Die Zweigeschlechtlichkeit, wie sie Forscherinnen beispielsweise im Alltagsbewußtsein der Forschungssubjekte begegnet, sei nicht Ausgangspunkt der Analyse sondern vielmehr erst der Einstieg. Ihre Kritik an sog. rekonstruktiven Untersuchungen lautet daher (vgl. ebenda), daß diese zwar sehr genau das „Wie“ der Konstruktionsprozesse versuchten nachzuzeichnen und damit einen wichtigen Beitrag zur Klärung dieser Frage lieferten. Letztlich unzureichend beantwortet bleibe aber die Frage nach dem „Wer“ und „dem „Warum“. Die Ursache für die Vernachlässigung dieser Frage liege daher in der Konzentration auf die sprachlich diskursive Ebene und interaktive Beziehungen (doing gender).

Hiermit wird darauf aufmerksam gemacht, daß der strukturelle Überbau der Gesellschaft in der Gendering-Forschung aus dem Blickfeld geraten kann.

### *Beschäftigung*

In der beschäftigungsorientierten Forschung werden angesichts zunehmender Arbeitslosigkeit vermehrt Fragen der Flexibilität und der Neuverteilung der Arbeit diskutiert. Beispielsweise haben sich die französischen Soziolog/innen Margaret Maruani, Emmanuèle Reynaud und Pierre Desmarez (1990) der Aufgabe zugewandt, die Bedingungen für eine Beschäftigungssoziologie zu formulieren, indem sie die sozio-ökonomischen Voraussetzungen und Folgen der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen thematisieren, die Schwierigkeiten gewerkschaftlicher Politik im Rahmen der Debatten der

vergangenen 15 Jahre über Arbeit- und Beschäftigungspolitik sowie die Fortentwicklungen des Arbeits- und Sozialrechts. Es wird gefragt, worum es sich bei *Beschäftigung* eigentlich handele? - Ausgeführt wird sodann, daß vom soziologischen Standpunkt Beschäftigung nur als kollektives Phänomen zu verstehen sei, d.h. als hierarchisch aufgebaute Gesamtheit der Beziehungen zwischen diesen drei Elementen, die ihrerseits „hierarchisiert“ und in Kategorien eingebunden und ebenfalls sozial strukturiert seien. „Beschäftigung“ umfasse daher sowohl die Bedingungen für den Zugang zu Berufstätigkeit als auch die Bedingungen ihrer Ausübung (vgl. ebenda).

In dieser hier angeführten Sichtweise setzt eine sozialwissenschaftliche Analyse des Arbeitsmarktes also voraus, daß sowohl die Merkmale als auch die Hierarchien, die einerseits in der potentiellen Erwerbsbevölkerung und andererseits auf der Ebene der Arbeitsplätze anzutreffen sind, als grundsätzlich „sozial“ bedingt begriffen werden müssen. Maruani und Reynaud beziehen in ihrem Versuch, ein Forschungsgebiet zu konstituieren, die Weiterentwicklung der Analysen der Segmentierung des Arbeitsmarktes ein, unter anderem indem sie fragen, ob es zutreffe, daß ein neues Paradigma, nämlich das der Produktion von Flexibilität und Prekarität durch Regeln und Konventionen sich heute als ebenso durchsetzungsfähig erweisen könne wie vor mehr als einem Jahrzehnt das Paradigma der Segmentierung.

Damit aber ist die Frage aufgeworfen, ob die Segmentationstheorie passé ist?

Zur Erinnerung: Es gab theoretische und gesellschaftspolitische Gründe für Segmentationsansätze. - Zu Beginn der 80er Jahre konnte aufgrund der theoretischen Entwicklung und der gesellschaftspolitischen Lage in der Bundesrepublik Deutschland zusammenfassend in der Retrospektive formuliert werden, daß den verschiedenen Ansätzen zur Erklärung von Arbeitsmarktsegmentation gemeinsam sei, daß sie sich kritisch gegen den gleichgewichtstheoretischen Ansatz der Neoklassik wenden und zentrale ökonomische Verhaltensannahmen der Neoklassik durch soziologische Erklärungsmuster für das Handeln von Betrieben und Arbeitskraftanbietern auf dem Arbeitsmarkt ersetzen (Neuendorff 1992: 191). Neben der theoretischen Frontstellung sei die Entwicklung von Ansätzen der Arbeitsmarktsegmentation auch durch politisch-praktische Problemstellungen in Gang gebracht worden. Das Scheitern der Projekte der „Great Society“ in den USA (die innenpolitischen Reformprogramme der Kennedy- und Johnson-Administration in den 60er Jahren), insbesondere der Bildungsreformen, die zwar die Qualifikation der farbigen Arbeitskräfte erhöhte, gleichwohl aber nicht zur Verminderung der Arbeitslosigkeit unter der jetzt besser qualifizierten farbigen



Bevölkerung führte, hätten nach neuen Erklärungsansätzen verlangt. - Neuendorff erinnert in seinen Ausführungen daran, daß im Rahmen empirischer Untersuchungen über die Strukturen und Prozesse der Arbeitsmärkte in den verschiedenen Städten der USA in den 60er Jahren festgestellt wurde, daß längere und bessere Ausbildung weder zu geringerer Arbeitslosigkeit noch zu höheren Einkommen bei der farbigen Bevölkerung geführt hatte. Im Rahmen der sich damals konstituierenden Segmentationsforschung wurde herausgearbeitet, daß soziale Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Wohngebiet und Wirtschaftszweig das entscheidende Gewicht haben bei der Herausbildung der jeweiligen Arbeitsmarktchancen. Damit war in der Forschung ein Ansatz gegeben, den entscheidenden Differenzpunkt zur Humankapitaltheorie zu formulieren, die davon ausgeht, daß die bildungsbedingten fachlichen Qualifikationen die ausschlaggebenden seien bei der künftigen Positionierung auf dem Arbeitsmarkt: "Die offensichtliche soziale Diskriminierung bestimmter Kategorien von Arbeitskräften (Farbige, Immigranten, Frauen) verlangte deshalb nach Erklärungsansätzen, die gerade nicht von der bildungs- und qualifikationsbedingten Produktivität der individuellen Arbeitskraft ausgingen, sondern umgekehrt bei gesellschaftlich-ökonomischen Verhältnissen und Strukturen ansetzten, die den jeweiligen Arbeitskraftanbietern immer schon vorgeordnet sind und die deren Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Handlungsmöglichkeiten in spezifischer Weise prägen" (ebenda: 195).

Im Anschluß an diese auf die Behinderungen von Chancengleichheit bezogenen Untersuchungen der 60er Jahre in den USA konstituierte sich bekanntlich ein neues Forschungsgebiet, nämlich das der sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung, dessen zentrale Differenz zu neoklassischen Erklärungsansätzen in der Veränderung der Betrachtungsweise von Arbeitsmarktstrukturen besteht. Nicht mehr die Angebotsseite, sondern die Nachfrageseite auf dem Arbeitsmarkt bestimmte - in dieser neuen segmentationstheoretischen Sichtweise - in erster Linie über Allokation, Gratifikation und Qualifikation von Arbeitskräften. Segmentationstheoretische Ansätze versuchen also, so läßt sich zusammenfassen, die Bedingungen theoretisch abzuleiten und empirisch zu ermitteln, die dazu führen, daß Betriebe als Nachfrager nach Arbeitskraft Strukturen erzeugen, die zu einer Aufspaltung des Arbeitsmarktes in gegeneinander abgeschottete Teilarbeitsmärkte führen, obgleich doch eigentlich aufgrund des Lohnarbeitsverhältnisses ein Interesse der Betriebe an einem offenen, unsegmentierten Arbeitsmarkt zu erwarten wäre.

In der Bundesrepublik Deutschland wurden in der Folge in den späten 60er und den 70er Jahren, verschiedene arbeitsmarkttheoretische Ansätze mit den theoretisch-analytischen und empirischen Arbeiten über betriebliche Strategien des Arbeitskrachteinsatzes verknüpft. Geschlechtsbezogene Analysen im Ausgang von der Segmentationstheorie wurden quasi im Anschluß durchgeführt; unterstrichen wurde in ihnen die Doppelorientierung erwerbstätiger Frauen und Mütter auf Familie und Beruf und die entsprechend erforderlich werdende komplexere Bestimmung dessen, was das Arbeitsvermögen von Frauen ausmacht.

Bisherige Forschungen zur Erweiterung des segmentations- bzw. segregationstheoretischen Ansatzes und die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktstrukturierung und Spaltung sowie die neuere französische als auch westdeutsche beschäftigungssoziologische Diskussion haben in vielfältiger Weise versucht, die Beziehungen in den Mittelpunkt zu stellen, in denen die Reproduktions- und Transformationsmechanismen von Erwerbsarbeit sowohl zu den Formen des Übergangs von Nichterwerbs- zur Erwerbstätigkeit (oder umgekehrt) als auch zu den Funktionsweisen des Arbeitsmarktes stehen. Einerseits wurde herausgearbeitet, daß das Paradigma der 70er und beginnenden 80er Jahre, das der Segmentation, durch ein neues, das der Produktion von Flexibilität ersetzt worden sei. Zum anderen wurde unterstrichen, daß nach wie vor von einem Gesamtarbeitsmarkt auszugehen sei, der eine Struktur habe und in Segmente unterteilt sei, einschließlich derer, die nicht dem Lohnarbeitsverhältnis unterworfen seien (vgl. z.B. Desmarez 1990). Damit ist, so scheint es, zumindest in der Sichtweise der französischen Beschäftigungssoziologie, die Segmentationstheorie nicht passé. Im Gegenteil: Ihr wird neue Erklärungskraft zugesprochen, auch und vor allem deshalb, da sie besser in der Lage zu sein scheint, bezogen auf einen Gesamtarbeitsmarkt Erklärungen anzubieten, die auf gesellschaftliche Prozesse und ihre Dynamik rekurren, anstatt auf splitterhafte Flexibilitäts- und Prekaritätsaussagen.

Diese in der Beschäftigungsforschung aufgeworfenen Fragen versuchen, von verschiedenen Richtungen kommend, eine Erweiterung segmentations-theoretischer Ansätze und Sichtweisen vorzunehmen. Sie stellen einerseits ab auf eine Doppelorientierung von Frauen auf Familie und Beruf; andererseits, allgemeiner, auf Reproduktions- und Transformationsmechanismen der Lohnarbeit in die Formen des Übergangs von der Nichterwerbs- zur Erwerbstätigkeit.



Ich betonte oben, daß die Professionalisierungsforschung seit den frühen 80er Jahren, zumindest im deutschsprachigen Raum, nicht entscheidend weitergeführt wurde und ortete die Gründe in konstatierten Deprofessionalisierungs- und Differenzierungsprozessen sowie auch zunächst in der Orientierung der Frauenforschung an einer Patriarchatsthese, die die Komplexität und Differenziertheit moderner Gesellschaften nicht immer in allen Facetten in den Blick nahm.

Ließ sich zuvor feststellen, daß in der Gender-Forschung der strukturelle Überbau der Gesellschaft z.T. aus dem Blickfeld zu geraten droht, so läßt sich für die Beschäftigungsforschung, d.h. insbesondere die segmentationstheoretische Forschung ein analoges Problem feststellen. Auch ihren Analysen entziehen sich Macht und Herrschaftsverhältnisse, wenn sie nicht an positionale berufliche und/oder betriebliche Strukturen rückgebunden werden. Sowohl die erweiterte Segmentationsforschung ebenso wie die Professionalisierungsforschung, auch wenn sie sich bereits als Forschung in der Tradition der Genderforschung versteht, haben bisher noch nicht Anschluß gefunden an die Untersuchungen moderner Organisationen. Hier verspricht das Konzept des Expertennetzes spezifischere Einfluß- und Machtressourcen in Arbeitsorganisationen und ihnen vorgeordnete Sphären besser aufspüren zu helfen.<sup>1</sup>

### 3. Literatur

Bläse, A., Gensior, S. 1998: Anwälte und Architekten in den neuen Bundesländern: Strukturelle und arbeitsorganisatorische Wandlungsprozesse in professionellen Arbeits- und Berufsfeldern. In: Wissenschaftsmagazin. Brandenburgische Technische Universität Cottbus. Forum der Forschung. Heft 6, S. 78 – 85.

Desmarez, P. 1990: Arbeitsmarkt und Soziologie. In: Auer, P. u.a. (Hrsg.): Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktforschung im deutsch-französischen Dialog. Beiträge zur Arbeitsmarktforschung. BeitrAB 137. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg, S. 109-116.

Dietrich, H. 1993: Selbständige in den neuen Bundesländern. Strukturen und Mobilitätsprozesse. In: Geißler, R. (Hrsg.): Sozialer Umbruch in Ostdeutschland. Opladen, S. 197-220.

---

<sup>1</sup> Das von Ina Wagner und mir entwickelte DFG-Projekt "Frauen in innovativen Betrieben ...", das seit Herbst 2000 bearbeitet wird (Andrea Birbaumer, Sabine Gensior, Karin Hildebrandt, Ina Wagner - unter Mitarbeit von Sonja Deffner) baut auf diesem Desiderat auf.

- Fischer, J., Gensior, S. (Hrsg.) 1995: Netz-Spannungen. Trends in der sozialen und technischen Vernetzung von Arbeit. Berlin.
- Gensior, S. 1995: Einleitung. In: dies. (Hrsg.): Vergesellschaftung und Frauenerwerbsarbeit. Ost-West-Vergleiche. Berlin, S. 13-24.
- Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg vom 20. Mai 1999.
- Gottschall, K. 1995: Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt, R.; Knapp, G.-A. (Hrsg.): Geschlechterverhältnis in den Sozialwissenschaften. Frankfurt M./ New York, S. 125-162.
- Hagemann-White, C. 1988: „Wir werden nicht zweigeschlechtlich geboren ...“. In: dies.; Rerrich, M. R. (Hrsg.): Frauen Männer Bilder. Bielefeld, S. 224-235.
- Hartmann, H./Hartmann, M. 1982: Vom Elend der Experten: Zwischen Akademisierung und Deprofessionalisierung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 34. Jg., Heft 2, S. 193-223.
- Jungbauer-Gans, M. 1993: Frauen als Unternehmerinnen. Eine Untersuchung der Erfolgs- und Überlebenschancen neugegründeter Frauen- und Männerbetriebe. Frankfurt M./ Berlin/ Bern/ New York/ Paris/ Wien.
- Knapp, G.-A. 1995: Unterschiede machen: Zur Sozialpsychologie im Geschlechterverhältnis. In: Becker-Schmidt, R. / Knapp, G.-A. (Hrsg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt M., S. 163-194.
- Krüger, H. 1989: Geschlecht als Strukturkategorie im Bildungssystem: Alte und neue Konturen geschlechtsspezifischer Diskriminierung. In: Autorinnengemeinschaft, Arbeitskreis sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V. (Hrsg.): Arbeitsmarkt und Frauenerwerbsarbeit. Paderborn.
- Lappe, L. 1986: Frauenarbeit und Frauenarbeitslosigkeit. Eine empirische Überprüfung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegmentation. In: Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V. (Hrsg.): Arbeitspapier 1986 - 2. Paderborn.
- Maier, F. 1991: Patriarchale Arbeitsmarktstrukturen. Das Phänomen der geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmärkte in Ost und West. In: Feministische Studien 1, S. 107-116.

- Maruani, M.; Reynaud, E. 1990: Beschäftigung als soziales Konstrukt - Konstitution eines Forschungsgebietes. In: Auer, P. u.a. (Hrsg.): Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktforschung im deutsch-französischen Dialog. Beiträge zur Arbeitsmarktforschung. BeitrAB 137. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg, S. 9-14.
- Mendius, H.G. u.a. (Hrsg.) 1976: Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation. Frankfurt M. .
- Neuendorff, H. 1982: Arbeitsmarktstrukturen und Tendenzen der Arbeitsmarktentwicklung. In: Littek, W.; Rammert, W.; Wachtler, G. (Hrsg.): Einführung in die Arbeits- und Betriebssoziologie. Frankfurt M./ New York, S. 186-207.
- Pfau-Effinger, B. 1990: Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt: Grenzen segmentationstheoretischer Erklärung. In: Autorinnengemeinschaft (Hrsg.): Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes. SAMF. Arbeitspapier 1990 - 1. Paderborn, S. 633-663.
- Rheinberg, A./Rauch, A. 1998: Bildung und Arbeitsmarkt: Der Trend zur höheren Qualifikation ist ungebrochen. In: IAB Werkstattbericht, Heft 15.
- Vereinbarung zwischen Bund und Ländern nach Artikel 91 b des Grundgesetzes über ein Gemeinsames Hochschulsonderprogramm III - (HSP III) vom 2. September 1996.
- Wetterer, A. (Hrsg.) 1992: Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt M./New York.
- Wetterer, A. (Hrsg.) 1995: Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt M. /New York.

## Karrieren von Frauen in der Wissenschaft

### 1. Vorbemerkung

Mein Beitrag stützt sich auf zwei empirische Untersuchungen, die ich an Instituten innerhalb und außerhalb der Universitäten durchgeführt habe bzw. zur Zeit noch durchführe. Im Zusammenhang mit diesen Untersuchungen habe ich Institutsdirektoren und Professoren interviewt und auch außerhalb des strengen Interview-Kontextes mit vielen Professoren und Abteilungsleitern in ihrer Funktion als Vorgesetzte und Mentoren von Nachwuchswissenschaftlern gesprochen. Dabei zeigte sich, daß es bei ihnen eine ganz bestimmte Sichtweise des Problems weiblicher Karrieren in der Wissenschaft gibt: In der Sicht der Chefs und Mentoren sieht das Problem so aus, daß Frauen an einem bestimmten Punkt, oft mit Abschluß der Dissertation, aus der Wissenschaft „aussteigen“ - sie folgen ihrem Mann an einen anderen Ort, wollen unbedingt ein Kind bekommen oder wenden sich aus nicht nachvollziehbaren Gründen von der Wissenschaft ab. Oft haben die Doktorväter/Chefs/Mentoren viel in die jungen Frauen investiert, finden sie fachlich sehr gut, und sind dann enttäuscht über diesen Ausstieg.

Eine andere Beobachtung ist, daß die jungen Frauen Diskriminierungserfahrungen ganz offensichtlich nicht während der Promotionsphase machen, jedenfalls berichten sie nicht über solche Erfahrungen und verneinen auch bei direkter Nachfrage, mit Diskriminierungen konfrontiert worden zu sein, während die Frauen, die nach der Promotion in der Wissenschaft bleiben, von massiven Diskriminierungen berichten. Dennoch ist die Promotionsphase ganz entscheidend für die Einschätzung, ob „Wissenschaft etwas für mich ist“ - und allzu häufig kommen die Doktorandinnen zu einem negativen Urteil.

Diese beiden Beobachtungen waren der Ausgangspunkt für die Fragestellung, der ich in meinen Untersuchungen nachgehe.

## 2. Fragestellung und Konzeption der Untersuchungen

Betrachtet man die Bildungs- und Berufsverläufe von Frauen vom Eintritt in die Universität an, so kann man feststellen, daß nicht nur weniger Frauen als Männer promovieren, sich habilitieren, eine Stelle als Nachwuchswissenschaftlerin innehaben, man wird auch feststellen, daß Frauen von Karrierestufe zu Karrierestufe immer seltener werden: Auf dem Weg nach oben verschwinden die Frauen. In der Wissenschaft erscheinen Karrieren von Frauen als Prozesse der Selbsteliminierung, oft auch als steckengebliebene Karrieren, die an die Ränder oder in Nischen des Wissenschaftsbetriebes geführt haben - z.B. in die Dokumentation, in die Didaktik, die Öffentlichkeitsarbeit, die Wissenschaftsorganisation und -verwaltung. Sie werden interpretiert als Ergebnis subjektiv begründeter Entscheidungen gegen eine wissenschaftliche Laufbahn, für eine zwar qualifizierte, aber deutlich weniger anspruchsvolle ruhigere, zuarbeitende Berufstätigkeit oder gar für die radikale Alternative eines Lebens als Ehefrau und Mutter.

Unsere Frage lautet nun: Wie kommt es, daß die Frauen auf dem akademischen Karriereweg verschwinden? Die Frage ist also nicht: warum sie nicht in gleichem Maße wie die jungen Männer einsteigen, sondern: warum die Frauen, die bereits eingestiegen sind, wieder aussteigen. Und meine Ausgangsthese ist, daß das, was aussieht wie eine Folge persönlicher Wahlen, in hohem Maße geprägt und beeinflusst ist von den Strukturen und der Praxis der Wissenschaft selbst. Daran schließt sich eine zweite Frage an: Welche Aspekte von Wissenschaft und Forschung sind es, die dazu führen, daß ein großer Teil der Frauen, die - etwa mit einem Promotionsstipendium - bereits den Einstieg in die Wissenschaft gefunden haben, diesen Weg nicht weiterverfolgen? Daß ihr Berufsweg sie aus der Wissenschaft wieder herausführt?

Um diese Fragen zu beantworten, betrachten wir in den Studien, über die hier zu berichten ist, den Wissenschaftssektor als soziales Feld mit eigenen Strukturen und Funktionsmechanismen, als ein mit einer eigenen Logik ausgestattetes „Spiel“ um Macht und Einfluß. Wir fragen also danach, welche Strukturen, Hierarchien, soziale Konstellationen, aber auch, welche Selbstverständlichkeiten, alltäglichen Praxen, Interaktionen des sozialen Feldes Wissenschaft so wirken, daß im Ergebnis Frauen in den Spitzenpositionen dieses Feldes kaum präsent sind. Wir haben uns auf vier Problemkomplexe konzentriert:

- auf die strukturellen Bedingungen für Nachwuchskarrieren und ihre besondere Brisanz im Kontext der Lebensverläufe und Lebensplanungen von Frauen,



- auf Prozesse des Cooling-out in der unmittelbaren Interaktion,
- auf die Bedeutung agonaler Verhaltensweisen und Motivierungen bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie
- auf die Bedeutung von Mentoren.

Zur Datenerhebung wurden in der Studie A neun Forschungsinstitute unterschiedlicher Größe ausgewählt, die die Fachrichtungen Chemie, Kernphysik, Biologie, Informatik, Geschichte, Jura abdecken. In allen Instituten wurden im Zeitraum von Juni 1995 bis September 1996 mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlichen Karriere- und Hierarchie-Status ausführliche offene Interviews geführt. In der Regel haben wir pro Institut jeweils einen Direktor befragt, drei oder vier Wissenschaftlerinnen und drei ihrer männlichen Kollegen. Es gab Institute, in denen die drei befragten Wissenschaftlerinnen 100% der weiblichen Grundgesamtheit ausmachten, einschließlich der Diplomandinnen. In den anderen Instituten repräsentierten die drei bis vier befragten Wissenschaftlerinnen 50 - 80% der weiblichen Grundgesamtheit. Studie B nimmt mit ethnographischen Methoden zwei Fächer an verschiedenen Universitäten in den Blick: Biochemie und Geschichte (jeweils 2 Institute pro Fach).

### **3. Ergebnisse: Das soziale Feld Wissenschaft und die Frauen**

#### **3.1 Wissenschaftlicher Nachwuchs und die Kultur der Knappheit**

Die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland weist, verglichen mit Ländern ähnlicher gesellschaftlicher Entwicklung und Forschungstradition, einige strukturelle Eigentümlichkeiten auf, die eine wissenschaftliche Karriere als besonders schwieriges Unterfangen erscheinen lassen. Besonders zwei Strukturmerkmale bestimmen die Lage des Nachwuchses:

- Das formal und explizit bestimmte Positionsgefüge an Universitäten und Forschungsinstituten ist relativ wenig differenziert; charakteristisch ist die Unterscheidung in Spitzenpositionen mit großer Entscheidungsbefugnis und -freiheit und Nachwuchspositionen, während intermediäre Positionen praktisch fehlen. Der Bereich der Nachwuchs-Positionen an den untersuchten Forschungsinstituten ist in sich recht differenziert (er umfaßt studentische Hilfskräfte und Diplomanden, Doktoranden, Postdoc-Stipendiaten, Honorarkräfte, wissenschaftliche Angestellte unterschiedlichster Vertragsformen und -dauer), zwischen der großen Zahl



von Nachwuchs-Positionen und den wenigen Direktorenpositionen gibt es jedoch nur die C2/C3-Stellen, die allerdings selten sind und im Regelfall die gleichen Zugangsvoraussetzungen haben wie die Direktoren-Positionen (Habilitation). Die Kluft zwischen Nachwuchs- und Direktoren-Positionen ist, was Einkommen, Beschäftigungssicherheit, Entscheidungsbefugnisse und Kompetenzen der Vertretung nach außen angeht, sehr groß. Die wenigen C2/C3-Stellen vermögen es nicht, ein Kontinuum zwischen diesen beiden Karriere-Polen herzustellen. Der Sprung in eine Professur an einer Universität ist möglich und idealiter als Regelfall vorgesehen, dabei müssen jedoch die Zugangsprozeduren der Universität (v.a. die Habilitation) beachtet werden, d.h. Verhältnisse und Verfahren, die - von den außeruniversitären Forschungsinstituten her gesehen - nicht institutionsintern gesteuert werden können. Der wissenschaftliche Nachwuchs in Deutschland kann also nicht klettern, er muß springen, und zwar aus einer Position der relativen Abhängigkeit in eine Spitzenstellung.

- Wann und ob der Sprung in eine verantwortliche Position gelingt, ist nicht vorherzusagen, vor allem aber liegt das Gelingen außerhalb der Handlungskontrolle der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die Unwägbarkeit der beruflichen Karriere beeinflusst darüber hinaus auch die übrigen Lebensbereiche und auf diese Weise die gesamte Lebensplanung.

Positionen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind - an Universitäten wie an außeruniversitären Forschungsinstituten - formal nicht-selbständige Positionen. Entscheidungen über die Forschung bedürfen stets der Zustimmung von Vorgesetzten (Professoren, Direktoren). Die Beschäftigungssituation ist im Regelfall instabil, d.h. es gibt auch in diesem Punkt eine hohe Abhängigkeit von Vorgesetzten. Für junge Leute, die eine Wissenschaftskarriere einschlagen wollen, bedeutet das, daß sie in einer Konstellation formaler Unselbständigkeit, in einer Situation, die in hohem Maße als Lernsituation definiert ist, zeigen müssen, daß sie inhaltlich selbständig arbeiten und Entscheidungs- und Führungskompetenzen übernehmen können. Sie müssen sich in ihrem Fach einen Namen machen, sie müssen nach außen deutlich machen, daß sie in der Lage sind, initiativ und umsichtig zu handeln, junge Menschen in der Forschung anzuleiten und innovative Forschungsprogramme zu entwickeln.

Erschwerend kommt hinzu, daß für die Universitäten und in noch stärkerem Maße für die außeruniversitären Forschungsinstitute das „Modell der großen Persönlichkeit“ gilt, d.h. die Vorstellung, daß die Arbeitsweise und die

Strukturen eines Instituts stärker von der „großen Persönlichkeit“ geprägt werden als von vorgegebenen, ohne Ansehen der Person funktionierenden rechtlich oder rechtsförmig geregelten Strukturen. Der Persönlichkeit der Direktoren, die für ein bestimmtes Arbeitsgebiet verantwortlich sind, kommt daher, jedenfalls im Selbstverständnis der Organisation, eine enorme Bedeutung zu. Die Einzigartigkeit, die herausgehobene Stellung der Position, die gewissermaßen den Fluchtpunkt der Karriere junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausmacht, wird dadurch noch unterstrichen, die Distanz, die zu überspringen ist, wird betont.

Aus der Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses liegt die Definitionsmacht über die entscheidende Karriereposition - das ist die Stelle, auf der man sich habilitieren kann - beim Direktor. In eine solche Position zu gelangen bleibt damit dem komplexen, in der Regel implizit funktionierenden Spiel sozialer Interaktions- und Aushandlungsprozesse überlassen. So ist eine wissenschaftliche Karriere immer eine Gratwanderung zwischen der Einpassung in die - stark durch die Persönlichkeit des Direktors geprägten - fachlichen und sozialen Strukturen und dem Einschlagen eines eigenständigen Weges als Wissenschaftler.

Bei unseren Interviews hat sich nun gezeigt, daß der Arbeitsalltag und das Verständnis vom „normalen“ Karriereverlauf von Institut zu Institut sehr unterschiedlich sind. In einer Reihe von Instituten fanden wir Normierungen und Vorstellungen von der wissenschaftlichen Arbeit und einer erfolgreichen wissenschaftlichen Karriere, die wir als „Kultur der Knappheit“ bezeichnen wollen. Dazu gehört zunächst eine räumliche Situation, die karg und beengt wirkt, aber auch Geld erscheint knapp bemessen. Ein besonders knappes Gut ist jedoch die Zeit, und zwar die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit ebenso wie die Zeit, die für eine wissenschaftliche Karriere zur Verfügung steht. Insgesamt erscheint die wissenschaftliche Karriere als ein mühsamer, entbehrungsreicher Weg, ein Weg, den man am besten mit dem Wort „per aspera ad astra“ beschreibt. Dieses Bild hat eine große, den Alltag und das Bewußtsein prägende Kraft.

Die Vorstellung von der zeitlichen Ordnung des Arbeitstages und der wissenschaftlichen Karriere gehören wie das Verhältnis von Spitzenpositionen und Nachwuchspositionen zu den strukturellen Bedingungen, die für junge Männer ebenso gelten wie für junge Frauen. Dennoch wirkt die „Kultur der Knappheit“, insbesondere ihre zeitliche Dimension, geschlechtsspezifisch

unterschiedlich. Eine kritische Phase scheint hier insbesondere die Phase der Promotion zu sein, und zwar aus drei Gründen:

(1) Es ist für die Doktorandinnen keineswegs von vornherein ausgemacht, daß sie in der Forschung bleiben, so wie es für sie keineswegs schon zu Beginn des Studiums feststand, daß sie promovieren würden. Wie Schüler aus bildungsfernen Schichten die Entscheidung über ihren weiteren Bildungsweg von einem erfolgreichen Schulbesuch abhängig machen, so ist auch für junge Frauen, die in die Forschung gehen, dieser Weg offensichtlich ein Weg der kleinen Schritte. D.h., die Absicht zu promovieren bildet sich erst mit dem erfolgreichen Diplom heraus, und die Entscheidung über den Verbleib in der Wissenschaft wird abhängig gemacht von den Erfahrungen mit und bei der Promotion.

(2) Die jungen Frauen zeichnen die Wissenschaftler-Existenz als eine freudlose Existenz, in der für eine lange Zeit das Leben außerhalb des Instituts, außerhalb der wissenschaftlichen Arbeit, und vor allem: das Leben mit einer Familie praktisch nicht stattfindet. Eine wissenschaftliche Karriere und das Leben mit einer Familie, mit Kindern, erscheinen als Alternative: Es gibt nur das eine, beides zusammen geht nicht, jedenfalls nicht für eine Frau. Das wird auch dadurch bestätigt, daß die jungen Frauen in ihrem engeren und selbst im weiteren Umkreis keine wissenschaftlich erfolgreichen Frauen sehen, die mit Kindern leben.

(3) Die arm und freudlos erscheinende Wissenschaftler-Existenz erhält ihre besondere Problematik für die Doktorandinnen dadurch, daß sie hier die Lebensperspektive ihrer männlichen Kollegen mit ihrer eigenen kontrastieren: Während sie selbst, sollten sie sich auf den dornenreichen Weg einer wissenschaftlichen Karriere machen, ihr Leben ganz auf die Arbeit verlegen würden, wäre es doch ihren Kollegen möglich, zugleich eine Familie zu haben - mit allem, was dies an emotionaler Unterstützung, an Geborgenheit, an Kompensation bedeutet. So sagte Christa A. (Doktorandin):

*„...wenn man als Frau keine Familie hat, und dieser Job erfordert außerdem auch noch, daß man wirklich fast Tag und Nacht arbeitet, dann hat man vielleicht auch nicht mehr so die häufigen Möglichkeiten zu Treffen mit Freunden und Bekannten und so, und ich denke mal, dann nimmt man alles wahnsinnig wichtig, was hier im Institut stattfindet, das wird dann so die Welt für einen (...), und wenn dann irgendwas mal schief geht (...), dann hat man überhaupt gar nichts mehr sonst - als Frau. Männer haben immer noch ihre Familie zu Hause, fast alle.“*

### 3.2 Cooling-out in der face-to-face-Interaktion

Da formal geregelte, transparente Strukturen für Nachwuchskarrieren nicht existieren, erhalten informelle Regelungen, implizite Aushandlungen und der latente Sinn von Interaktionen zwischen Vorgesetzten und Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. -wissenschaftlern ein um so größeres Gewicht. Die jungen Frauen machen jedoch häufig die Erfahrung, daß sie als Wissenschaftlerin negiert werden.

Im wissenschaftlichen Alltag bedeutet das Folgendes:

(1) Zunächst einmal machen junge Wissenschaftlerinnen die Erfahrung, daß ihr Wort nicht das gleiche Gewicht hat wie das ihrer männlichen Kollegen. Ihre Redebeiträge werden nicht beachtet, beiseitegeschoben, sie werden unterbrochen, ihre Leistungen werden angezweifelt, nicht aufgenommen in den Kreis der „wirklich substantiellen“ Arbeiten des Instituts, auf die man sich dann auch bezieht. Man hat als Frau einfach „wesentlich weniger impact“ in Diskussionen, wie sich Charlotte P. (Postdoc) ausdrückt. Auf diesen Sachverhalt zielt auch die im MPG-Spiegel 3/1991 wiedergegebene Äußerung von Christiane Nüsslein-Volhard, sie habe häufig „unter dem Gefühl, nicht ernstgenommen zu werden, gelitten“ (S. 34) - und keineswegs nur zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Laufbahn. Die Botschaft, die in diesen Interaktionen vermittelt wird, heißt: Sie gehören hier nicht hin, denn Sie haben nicht das Zeug dazu.

(2) Es gibt noch eine zweite Botschaft, die in die gleiche Richtung geht. Diese lautet: Wenn Sie wirklich eine Frau sein wollen, d.h. auch Kinder haben wollen, dann ist ihr Ort im Heim und am Herd. Damit werden Frauen immer wieder auf eine Rolle verwiesen, die sie mit ihrem Engagement in der Forschung, und sei es „nur“ der erste Schritt in Form der Promotion, für sich bereits - für alle sichtbar - abgelehnt haben. Diese Botschaft vermitteln auch Vorgesetzte, die sich der Wirkung ihrer Worte möglicherweise nicht einmal bewußt sind.

Dazu berichtete Christa A. (Doktorandin):

*„Also z.B. die Frau F., die ja jetzt ein Kind bekommt, sie hatte diese sehr gute Veröffentlichung kürzlich und daraufhin wurde wohl mein Chef angeschrieben, ob er nicht Lust hätte, auch irgendwie noch einen Review-Artikel zu schreiben. Und nun wäre es ja irgendwie das Fairste gewesen, er hätte jetzt sie mal gefragt, aus dem einen Grund, daß er den ersten Übersichts-Artikel (...) schon mit dem anderen Postdoc geschrieben hat, und aus dem zweiten Grund, weil er ja diese Einladung für diesen Artikel eigentlich erst aufgrund der Veröffentlichung von Frau F. gekriegt hat, nicht? (...) Auf jeden Fall, als sie*



*dann selber ihren Chef auch darauf hingewiesen hat, dann könnten wir das mal zusammen schreiben, das hat sie ihm, glaube ich, sogar ein bißchen empfohlen, also auf eine nette, höfliche Art, denke ich mal, und da meinte er dann so: Nein, nein, Sie haben dann ja andere Dinge im Kopf - nämlich das Kind.“*

(3) An diesem Bericht wird noch etwas anderes deutlich, was oft übersehen wird. Interaktionen spielen sich nicht nur zwischen den direkt Beteiligten ab, haben also nicht nur eine Wirkung auf die jeweiligen Interaktionspartner, sie haben auch den Charakter einer Aufführung. Es gibt immer auch Beobachter des Geschehens, Zuschauer, die vermittelt über die Aufführung sozialen Handelns lernen, welche Regeln in einem bestimmten sozialen Kontext gelten, und auch, wer welche Regeln beachten muß und wer sie verletzen darf. So haben Vorfälle wie der oben berichtete Folgen, die weit über die unmittelbar Beteiligten hinausgehen. Die Doktorandinnen beispielsweise bekommen damit vorgeführt, wie es einer Wissenschaftlerin ergeht, die ein Kind bekommt: Sie wird als Wissenschaftlerin negiert. Faktisch werden damit Prozesse des Cooling-out in Gang gesetzt, jene Prozesse, die schließlich zur Selbsteliminierung der Frauen aus der Forschung führen. Der Sinn dieser Interaktionen, in denen das Geschlecht der Wissenschaftlerin, nicht aber ihre Leistung thematisiert wird, ist, Frauen klarzumachen, daß sie Frauen sind und als solche keinen Platz in der Wissenschaft, genauer: in leitenden Positionen der Wissenschaft, haben. Dieser Typus von Interaktionen ist um so wirksamer, je weniger sich Frauen der sozialen Bedingtheit ihrer Situation bewußt sind, und das heißt auch, je selbstverständlicher ihnen die gängigen Vorstellungen sind über das, was eine Frau zu tun und zu lassen hat - also z.B. in den alten Bundesländern ein Konzept von Mutterschaft, das im Grunde die Berufstätigkeit eine Frau nicht zuläßt.

### **3.3 Konkurrenz und agonale Motivierung bei Männern und Frauen**

In vielen Untersuchungen ist darauf hingewiesen worden, daß Frauen mit Konkurrenz und Wettbewerb anders umgehen als Männer, und auch in den Interviews kam dies immer wieder zur Sprache. Nun ist es keineswegs so, daß Frauen Wettbewerbssituationen grundsätzlich meiden würden oder zu Verhaltensweisen der Konkurrenz nicht in der Lage wären, wie umgekehrt Männer selbstverständlich tragfähige Konkurrenzbeziehungen aufbauen können - im übrigen gerade vermittelt über das Austragen von Konkurrenzen. Aber das ist ein anderes Kapitel. Um die hier beobachteten Unterschiede genauer fassen zu können, scheint es uns fruchtbar, die Kategorie des Agonalen zu Hilfe zu nehmen.

Wissenschaftliche Institutionen sind in hohem Maße agonal organisierte Institutionen, d.h. die Herstellung von Rangordnungen auf der Basis eines Gegeneinander, das Erbringen von Leistungen nicht nur um ihrer selbst willen, sondern um einen Positionsgewinn zu erzielen, das Element von Herausforderung und Sich-Durchsetzen gegen die „Mit-Spieler“ sind zentrale Aspekte der Funktionsweise von Wissenschaft. Als ein Beispiel von vielen soll eine Bemerkung eines Professors für Elektrotechnik der TU Wien herangezogen werden.

In einem in der Wissenschaftszeitschrift „heureka!“ 3/98 abgedruckten Interview sagt er: „Wissenschaftler sind Leute, die die gleichen Emotionen haben wie andere auch, die Karriere machen wollen, die jemand anderen ausstechen wollen und ähnliches.“ (Hervorhebung von der Verfasserin). Um zu zeigen, daß Wissenschaftler die gleichen Emotionen haben „wie andere auch“, hätte man viele Gefühlsregungen und -strebungen nennen können; dem Wissenschaftler fällt vor allem eine ein: daß er andere ausstechen will.

Die agonalen Aspekte von Wissenschaft gelten nicht nur als legitim, sondern werden auch hoch bewertet. Adversität, ein Grundton des Gegeneinander in der wissenschaftlichen Arbeit, wird von den Beteiligten als anstachelndes Element empfunden, als eine Herausforderung, die überragende Leistungen erst ermöglicht. Entscheidend für diese agonale Struktur ist jedoch, daß es sich dabei um Rituale der Adversität handelt, d.h. daß gewissermaßen ein Rahmen gesetzt wird, innerhalb dessen Adversität nach bestimmten Regeln ausgetragen wird, wie bei den ritterlichen Turnieren oder den sportlichen Wettkämpfen der griechischen Antike. Nur innerhalb dieses Rahmens ist Adversität erlaubt. Das Gegeneinander innerhalb dieses Rahmens darf nicht darüber hinaus getragen werden - so müssen die Kontrahenten eines Streits um die angemessene Methode oder die richtige Interpretation der Daten in der Lage sein, beim nächsten Treffen im Gutachtergremium eines Journals oder eines Instituts vernünftig zu kooperieren. Und nicht nur das: über die Rituale der Adversität läuft auch die Anerkennung des „Gegners“, die Anerkennung dessen, den man „ausstechen“ will. Wer kein Kontrahent sein kann, ist auch nicht „satisfaktionsfähig“, d.h. ist im wissenschaftlichen Feld nicht ernstzunehmen.

Die Fähigkeit, das Geschehen in der Forschung unter diesem agonalen Aspekt zu interpretieren, oder auch: der Sinn für die agonale Dimension wissenschaftlicher Arbeit, scheint bei Männern und Frauen unterschiedlich ausgeprägt zu sein. Sich durchzukämpfen auf dem Weg „per aspera ad astra“ und damit sich und anderen zu beweisen, wie gut man ist, kann vor dem Hintergrund einer agonalen Motivierung von jungen Männern oft als

Herausforderung gesehen, ja, es kann ins Heroische übersteigert werden. Wird diese Dimension sehr betont, ergibt sich eine spezifische Selektion bei Wissenschaftlern, die bei weniger agonal motivierten Männern, vor allem aber bei Frauen die Abkehr von der Wissenschaft befördert. Es kommt hinzu, daß für junge Frauen noch unsicherer bleiben muß, ob sie dieses Ziel tatsächlich erreichen werden: Nach den Regeln der „Kausalität des Wahrscheinlichen“ stehen ihre Chancen ungleich schlechter als die ihrer Kollegen, gibt es doch kaum Frauen an der Spitze der Wissenschaftsinstitutionen.

### **3.4 Das Vertrauen des Chefs: Über die Rolle von Mentoren**

Die strukturell angelegte Bedeutung „großer Männer“ in der Wissenschaft hat zur Folge, daß die Einpassung in den Wissenschaftsprozess unmittelbar an die Person des Mentors/Professors geknüpft ist, in dessen Abteilung die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler arbeiten. Die Orientierung an seinem Wissenschaftsstil und seinen Leistungserwartungen, an seinem Umgang mit den Funktionsmechanismen und Regeln des Wissenschaftsbetriebs ist unvermeidlich. Gerade für Anfänger sind damit jedoch nicht nur z.T. anstrengende Anpassungsleistungen, sondern auch wichtige Identifikationsangebote verbunden. Für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fungieren Mentoren vor allem als Leitfiguren, die nicht nur Forschungsaufgaben, Zeitpläne und Arbeitstechniken definieren und damit bestimmen, wie Forschung betrieben wird, sondern die ihnen vorführen, was eine Wissenschaftler(innen)-Persönlichkeit ausmacht, wie Wissenschaft und Wissenschaftlichkeit erfolgreich verkörpert wird. Daß es nur so wenige Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen und daher kaum weibliche Mentoren gibt, bedeutet für junge Wissenschaftlerinnen ein empfindliches Handikap, fehlen ihnen doch die Vorbilder, die für sie in vergleichbarer Weise wie für ihre männlichen Kollegen die herausragende wissenschaftliche Persönlichkeit auch verkörpern und vorleben würden. Umgekehrt ist es auch für Institutsdirektoren, Doktorväter, wissenschaftliche Mentoren nicht einfach, junge Frauen in gleicher Weise als Wissenschaftlerin ernst zu nehmen wie junge Männer, müssen doch auch sie sich mit der antizipierten wahrscheinlichen Zukunft der jungen Wissenschaftlerinnen auseinandersetzen. Wie ein Schatten fällt über die Gegenwart der jungen Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit - und statistisch relativ hohe Wahrscheinlichkeit - der zukünftigen Mutterschaft. Oft haben Direktoren und Mentoren schon die Erfahrung gemacht, daß vielversprechende Nachwuchswissenschaftlerinnen, in die sie Zeit, Energie und persönliches Engagement investiert hatten, nicht in der Wissenschaft geblieben sind, daß sie,



zumindest sehen Mentoren dies oft so, in ihrer wissenschaftlichen Karriere über die „Kinderfrage“ gestolpert sind. Wie kann man damit umgehen, wenn man tüchtige junge Frauen in der Wissenschaft halten will? Oder, anders gefragt, wie sind die Mentoren wissenschaftlich erfolgreicher Frauen mit dem „Problem“ der Gebärfähigkeit umgegangen? Haben sie einfach darauf vertraut, daß Wissenschaftlerinnen, wenn sie im sozialen Feld Wissenschaft Fuß gefaßt haben, schon keine Kinder bekommen werden?

Betrachtet man dazu die Interviews, so fallen vor allem zwei Dinge auf: Zunächst einmal wird Mutterschaft von den Mentoren wissenschaftlich erfolgreicher Frauen als weitgehend irrelevant für die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit behandelt. Diese Einstellung wird im folgenden Interview deutlich:

*„Ja, jetzt habe ich drei (vielversprechende Wissenschaftlerinnen), eine ist kurz vor der Promotion, und die anderen zwei sind Mitarbeiterinnen, und da nehme ich von beiden an, daß sie sich habilitieren werden.“ (Frage: Sagen Sie das denen auch?) „Ja. (...) Also, die Ältere von den beiden, wo ich also finde, sie ist soweit, daß sie den Antrag stellen könnte - sie selbst ist noch etwas zögerlich - habe ich vor kurzem darauf hingewiesen, daß in (...) eine Stelle ausgeschrieben ist, die ziemlich genau auf sie zutrifft, ich habe gesagt, bewirb dich mal. Das trifft auf dich zu und du hast da, glaube ich, Chancen. Und die Antwort war, ja, ich habe mir das angeschaut, und die suchen jemanden, der im nächsten Sommer das Arbeiten anfängt, und ich kriege im Februar das Kind. Da habe ich gesagt, das ist doch kein Grund. Da müssen sie halt, wenn du das Kind kriegst, ein halbes Jahr länger warten.“ (Fritz T., Naturwissenschaftler, Direktor)*

In dieser Interview-Passage deutet sich auch der zweite Aspekt an, der für eine erfolgreiche Karriere einer Wissenschaftlerin eine wichtige Rolle spielt: ein flexibler Umgang mit der Zeit. Daß Fiona R., um die es hier geht, für eine begrenzte Zeit beruflich nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung steht, wird von ihrem Vorgesetzten und Mentor nicht als problematisch angesehen - *„da müssen sie halt ein halbes Jahr länger warten“* - während sie selbst dadurch zunächst von der Bewerbung abgehalten wurde. Damit hat er deutlich gemacht, daß es allein auf ihre Leistung ankommt und nicht auf ihr Geschlecht. Auch hatte Fiona R. von Anfang an eine gewisse Planungssicherheit: Ihre Stelle wurde bei ihrer Einstellung von vornherein als Habilitationsstelle definiert; damit war ein klarer Erwartungshorizont für alle Beteiligten abgesteckt.

Männliche Mentoren haben auch für junge Frauen eine enorme Bedeutung: Frauen, die in der Wissenschaft Karriere gemacht haben, sind in das soziale Feld

Wissenschaft, d.h. nicht nur im Institut, sondern in der scientific community, integriert. Sie sind von ihren Mentoren in der gleichen Weise gefördert und zu einer wissenschaftlichen Karriere ermutigt worden wie ihre männlichen Kollegen. Sie wurden in den Instituten - oder an der Universität - aktiv betreut und von Vorgesetzten als Wissenschaftlerin ernst genommen, d.h. beispielsweise zu gemeinsamen Publikationen, zur Vertretung des Instituts auf Kongressen usw. aufgefordert. Man kann das sehr einfach zusammenfassen: Diese Frauen sind von ihren Mentoren als Wissenschaftlerinnen, in ihrer Leistung, ernst genommen worden. Ihr Geschlecht, auch das „Problem“ der Gebärfähigkeit ist gegenüber der Anerkennung der wissenschaftlichen Leistung völlig in den Hintergrund gedrängt worden, es gab klare Regelungen für eine begrenzte zeitliche Flexibilisierung und eine gewisse Planungssicherheit

#### **4. Ansatzpunkte für Veränderungen**

Sollen in Zukunft deutlich mehr Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen anzutreffen sein, so ist den strukturellen Bedingungen für den Weg von einer Nachwuchsposition in eine verantwortliche Stellung erhöhte Beachtung zu schenken. Diese Bedingungen sind gegenwärtig durch die große Kluft zwischen Nachwuchs- und Spitzenpositionen und durch die fehlende Planbarkeit des Weges gekennzeichnet. Zwar gilt dies für junge Frauen und junge Männer gleichermaßen, doch sind junge Frauen in besonderer Weise davon betroffen. Alle Maßnahmen, die einer frühen Selbständigkeit von Nachwuchswissenschaftlern zugute kommen, sind zugleich Maßnahmen der Frauenförderung, da sie Frauen die Organisation ihres eigenen Karrierewegs transparenter und berechenbarer machen. Junge Frauen, die absehen, was auf sie zukommt und die Organisation ihrer Lebensverhältnisse in die eigenen Hände nehmen können - prospektiv! - sehen ein Leben als Wissenschaftlerin und das Leben mit einer Familie nicht mehr als sich ausschließende Alternativen.

Solche Maßnahmen sind auch deshalb Maßnahmen der Frauenförderung, weil sie die „visibility“ der Nachwuchswissenschaftlerinnen in der scientific community erhöhen. Frauen müssen mehr auf ihre wissenschaftlichen Leistungen setzen als ihre männlichen Kollegen, da sie generell weniger wahrgenommen werden und weniger in Interaktionsnetze eingebunden sind als diese. Sie müssen also in die Lage versetzt werden, sich mit ihrer selbständigen wissenschaftlichen Leistung einen Namen zu machen, um „sichtbar“ zu werden. Die Stärken von Wissenschaftlerinnen liegen, wie an den Biographien herausragender Wissenschaftlerinnen ebenso wie in unseren Interviews deutlich

wird, in ihrem hohen inhaltlich-fachlichen Engagement, in ihrer oft sehr klaren und zielstrebigem Verfolgung von Untersuchungsprogrammen auch gegen externe Widerstände oder Wissenschafts-„moden“. Ihr Sensorium für aggressive Selbstdarstellung und die Mechanismen der gegenseitigen Anerkennung im Austragen von Konkurrenzen ist dagegen oft weniger entwickelt als bei vielen Männern; sie äußern auch oft Widerwillen gegen das, was sie als „Hahnenkämpfe“ erleben. Dies sollte nicht den Blick auf ihre wissenschaftlichen Leistungen verstellen und sollte auch nicht dazu führen, ihnen Führungs- und Durchsetzungsqualitäten abzusprechen. Sie müssen aber die Chance haben, ihre Qualitäten zu beweisen und sichtbar zu machen - frühe Selbständigkeit und unterstützende Mentoren fördern dies.

## **5. Literatur**

- Krais, B. (Hrsg.) 2000: Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a.M./New York. Campus.
- Krais, B. 2000: Die Wissenschaftselite. In: Kursbuch Nr. 139 Berlin: Rowohlt Berlin, S. 137-146.
- Krais, B./ Krumpeter T. 1997: Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren. Zur Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft. Projektbericht. Berlin/Darmstadt.



## **Frauen- und Geschlechterforschung als Impuls für die Wissenschaftsentwicklung. Der Forschungsverbund - ein Pilotprojekt<sup>1</sup>**

### **1. Was ist der Forschungsverbund ?**

Der Forschungsverbund ist eine forschungsfördernde Institution des Landes Niedersachsen. Er wurde eingerichtet, um Frauen- und Geschlechterforschung in Naturwissenschaft, Technik und Medizin zu unterstützen. Der Forschungsverbund ist ein Pilotprojekt und bislang sowohl bundes- als auch europaweit die einzige Fördereinrichtung dieser Art.

Als eine temporäre Einrichtung wurde der Verbund zunächst auf eine Laufzeit von fünf Jahren begrenzt, d.h. von 1997 bis Ende 2002. In dieser Zeitspanne stehen 7,5 Mio. DM zur Verfügung. Damit können etwa 20 bis 25 Forschungsprojekte gefördert werden.

Zum Zeitpunkt dieser Publikation befindet sich der Niedersächsische Forschungsverbund für Frauen-/Geschlechterforschung in Naturwissenschaft, Technik und Medizin (NFFG) ungefähr in der Mitte seiner Laufzeit und Aktivitäten.

### **2. Leitideen der Förderung**

Das Förderprogramm geht von drei Leitideen aus

- Frauenforschung, Geschlechterforschung und feministische Forschung bewegen sich im Spannungsfeld zwischen Erkenntnissuche und Handlungstheorie.

---

<sup>1</sup> **Kontaktadresse:** Niedersächsischer Forschungsverbund für Frauen-/Geschlechterforschung in Naturwissenschaft, Technik und Medizin NFFG; Universität Hannover; Schlosswender Str. 1, 30159 Hannover; fon (0511) 762 4023; fax (0511) 762 4943; e-Mail: [riedel.nffg@mbox.iap.uni-hannover.de](mailto:riedel.nffg@mbox.iap.uni-hannover.de)  
Wissenschaftliche Leitung: Prof. Dr. Ursula Paravicini  
Koordinierungsstelle: Christiane Riedel M.A.

- Es wird von einer engen Wechselbeziehung zwischen Wissenschaftsentwicklung und gesellschaftlichem Wandel ausgegangen.
- Es sollen interdisziplinäre Kooperationen initiiert werden.

### **3. Verfahren**

Anträge können von Professorinnen und Professoren sowie habilitierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern niedersächsischer und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen gestellt werden. Das Programm ist nicht Männer-ausschließend: auch männliche Wissenschaftler können Anträge einreichen oder als wissenschaftliche Mitarbeiter an den Projekten beteiligt sein. Entscheidend ist die Relevanz der Forschungsfrage für die Frauen- und Geschlechterforschung.

Die Forschungsanträge sollten formal und inhaltlich den Standards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Volkswagen-Stiftung entsprechen. Sie werden dann an anonyme Gutachter/innen weitergeleitet, deren Beurteilungen Grundlage für die Beschlüsse des Wissenschaftlichen Beirats sind.

Die einzelnen Projekte haben eine Laufzeit von 2 Jahren und ein Finanzvolumen von 300.000 bis 350.000 DM. Die Mittel werden hauptsächlich für Personalstellen, d.h. für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eingesetzt.

### **4. Geschichte des Forschungsverbunds**

1997 nahm der Forschungsverbund seine Arbeit mit der Ausschreibung der 1. Förderrunde auf. Seit 1998 ist seine Koordinierungsstelle an der Universität Hannover am Fachbereich Architektur angesiedelt. Sie ist die Schnittstelle aller Aktivitäten. Mit der wissenschaftlichen Leitung wurde Frau Prof. Dr. Ursula Paravicini, Institut für Architektur- und Planungstheorie, beauftragt. Zur wissenschaftlichen Betreuung des Forschungsverbunds berief das Ministerium einen Beirat<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Wissenschaftlicher Beirat: Prof. Dr. Regina Becker-Schmidt (Universität Hannover, Psychologisches Institut), Prof. Sabine Busching (Hochschule für Bildende Künste Hamburg, FG Technischer Ausbau), Prof. Dr. Regine Kollek (Universität Hamburg, FG Medizin/Neurobiologie), Prof. Dr. Ulrike Maschewsky-Schneider (TU Berlin, Institut für Gesundheitswissenschaften), Prof. Dr. Ursula Paravicini (Universität Hannover, Institut für Architektur- und Planungstheorie), Prof. Dr. Marianne Rodenstein (Universität Frankfurt, FB Gesellschaftswissenschaften), Prof. Dr. Britta Schinzel (Universität Freiburg, Institut für Informatik und Gesellschaft), RD Hans-Peter Forer (Vertreter des Nds. Ministeriums für Wissenschaft und Kultur).



Aus den ersten beiden Förderrunden konnten bisher 11 Projektanträge zur Förderung empfohlen werden. Begleitend zu den Ausschreibungen werden Kolloquien veranstaltet, die spezifische inhaltliche und methodische Probleme aufgreifen und Kontakte zwischen den Wissenschaftler/innen unterstützen. Die Ausschreibung zur 3. Förderrunde wurde Ende September 1999 veröffentlicht. Mitte des Jahres 2000 werden erste Ergebnisse abgeschlossener Projekte vorliegen. Im Rahmen der Internationalen Frauenuniversität, die im Jahr 2000 parallel zur EXPO in Hannover stattfindet, werden verschiedene Forschungsprojekte erstmals einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt.

Der Forschungsverbund ist bisher einzigartig; auch in Niedersachsen gab es zuvor keine vergleichbare Institution. Für seine Einrichtung war ein dezidiert politischer Wille und die langjährige Vorarbeit der Niedersächsischen Frauenforschungskommission notwendig. Ohne das große Engagement niedersächsischer Wissenschaftlerinnen und der früheren Ministerin für Wissenschaft und Kultur, Frau Helga Schuchardt, wäre die Einrichtung des Verbunds nicht zustande gekommen. Es war insbesondere eine Initiative von Wissenschaftlerinnen, die einen politischen Beschluß herbeiführte. Die Ministerin hat diese Bemühungen von Anfang an unterstützt und eine Frauenforschungskommission mit der Erarbeitung von zwei Berichten beauftragt. Die Ergebnisse liegen in zwei Dokumentationen vor:

- „Frauenförderung ist Hochschulreform - Frauenforschung ist Wissenschaftskritik“, 1994 und
- „Berichte aus der Frauenforschung: Perspektiven für Naturwissenschaften, Technik und Medizin“, 1997.

Der erste Bericht erarbeitete den Status quo der Frauenförderung und Frauenforschung.

Der zweite Bericht vertiefte diese Bestandsaufnahme; er enthält Fachberichte zur Entwicklung von Berufsbild und Frauenforschung in den einzelnen Disziplinen und zeigt Perspektiven speziell zur Förderung von Frauenforschung in Naturwissenschaft, Technik und Medizin auf. In diesen Bereichen waren die größten Defizite, gleichzeitig aber auch die größten Potentiale zu entdecken. Es wurde nachdrücklich auch auf die Bedeutung der Interdisziplinarität für die zukünftige Wissenschaftsentwicklung hingewiesen, da die mit der wissenschaftlichen Forschung verknüpften gesellschaftlichen Fragestellungen nicht mehr von einem Fach allein ausreichend beantwortet werden können. Die Kommission kam 1997 mit Abschluß des zweiten Berichts zu dem Schluß, daß für die Förderung und Institutionalisierung von Frauenforschung in

Naturwissenschaften, Technik und Medizin der Zeitpunkt des Generationenwechsels in der Professor/innenschaft und der Einführung von Globalhaushalten besonders günstig sei.

Sie empfahl deshalb eine Förderung in vier Schwerpunkten:

- (1) Die Förderung von Forschungsschwerpunkten und Forschungsvorhaben (Forschungsförderung).
- (2) Die Vermittlung der Frauenforschung in der Lehre und in der Studienreform.
- (3) Die Verbesserung der Personalstruktur und der Nachwuchsförderung.
- (4) Die Erprobung der Frauenuniversität als EXPO-Projekt.

Dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur war und ist es ein Anliegen, die Empfehlungen der Frauenforschungskommission konkret umzusetzen. Eine entsprechende Beschlußempfehlung in Richtung Forschungsförderung wurde vom Niedersächsischen Landtag verabschiedet; sie lautete: „Die Entwicklung und Sicherung des Forschungs- und Wissenschaftsstandortes Niedersachsen soll sich an bestimmten Leitsätzen orientieren, die auch die Unterstützung der Frauenforschung sowie die Nutzung und Umsetzung ihrer Forschungsergebnisse beinhalten“. Daraus leitete sich noch im gleichen Jahr 1997 die Einrichtung des „Niedersächsischen Forschungsverbunds für Frauen/Geschlechterforschung in Naturwissenschaft, Technik und Medizin“ ab. Frauen- und Geschlechterforschung wird also von der Politik als Impuls für die Wissenschaftsentwicklung angesehen und als Innovationspotential gefördert.

## **5. Projekte**

Aus den ersten beiden Förderrunden konnten von den insgesamt 45 eingereichten Projektanträgen 11 zur Förderung empfohlen werden, die das entsprechende Niveau und die vorhandenen Potentiale der Frauenforschung in Niedersachsen zum Ausdruck bringen. Es hat sich als richtig erwiesen, von Beginn an anspruchsvolle, dem internationalen Stand der Forschung entsprechende Beurteilungskriterien festzulegen.

Aus dem Bereich Naturwissenschaften gingen bisher nur wenige Anträge ein, was u.a. aus der Unterpräsenz von Frauen in diesem Wissenschaftsbereich resultiert. Die beiden geförderten Projekte: „Zur Entwicklung von

fachbezogenen Strategien, Einstellungen und Einschätzungen von Mathematikstudentinnen in den Studiengängen 'Diplom Mathematik' und

'Lehramt an Gymnasien'“<sup>1</sup> und „Physik im Sachunterricht“<sup>2</sup> fragen deshalb konsequenterweise, inwieweit dieses Fehlen von Frauen in der Vermittlung von naturwissenschaftlicher Forschung begründet liegt und ob nicht allein schon die tradierte naturwissenschaftliche Methoden Frauen ausgrenzt bzw. von einer Weiterqualifikation abhält. Bei der Entscheidung über die Anträge waren wissenschaftsimmanente Fragestellungen ausschlaggebend (nicht so sehr pädagogische Erwägungen), d.h. die Eröffnung neuer Kreativität im Entwickeln von mathematischen und physikalischen Methoden und Lösungen.

Im Bereich der Architektur wird das Bild der sogenannten „Neuen Frau“<sup>3</sup> in der Architektur-Avantgarde der 20er Jahre untersucht, d.h. der theoretisch formulierte Anspruch dieser „Neuen Frau“ im Vergleich mit der realen Situation von Architektinnen in ihrem Beruf. Inwieweit wurden Frauen überhaupt am architektonischen Schaffensprozeß und an theoretischen Überlegungen beteiligt? Welche geschlechtsspezifischen Rollen bekamen sie dabei zugewiesen? Die Frage nach dem Geschlechterverhältnis wirft auch die Frage nach dem Gesellschafts- und Technikverständnis dieser Zeit auf. Die Analyse der Berufsentwicklung der Architektinnen und der damit einhergehenden Veränderung des Architektenberufes kann in der derzeitigen Diskussion um die Revidierung eines traditionellen Berufsbildes wichtige Impulse liefern.

Im Bereich Planung und Technikwissenschaften werden drei Projekte gefördert: Ein Projekt geht von der These aus, daß der Gestaltung öffentlicher Räume eine tragende Rolle in der sozialen Verständigung in den Städten zukommt.<sup>4</sup> Untersucht wird im europäischen Vergleich inwieweit die Planung des öffentlichen Raumes zur Unterstützung emanzipatorischer Prozesse von benachteiligten Gruppen im allgemeinen und von Frauen und Mädchen im besonderen beitragen kann. Ausgewählt wurden dazu unterschiedliche öffentliche Räume in den Städten Barcelona, Paris und Berlin. Es wird gefragt,

---

<sup>1</sup> „Zur Entwicklung von fachbezogenen Strategien, Einstellungen und Einschätzungen von Mathematikstudentinnen in den Studiengängen 'Diplom Mathematik' und 'Lehramt an Gymnasien'“ Prof. Dr. Irene Pieper-Seier und Prof. Dr. Kristina Reiss, Universität Oldenburg, FB Mathematik.

<sup>2</sup> „Physik im Sachunterricht“, Prof. Dr. May-Britt Kallenrode, Universität Lüneburg, FB Umweltwissenschaften, Fach Physik.

<sup>3</sup> „Die Neue Frau zwischen Technik und moderner Form. Das Bild der Frau in der Architektur Avantgarde, Anspruch und Wirklichkeit, Anteil und Einflußnahme von Frauen auf die Architektur in den 20er Jahren“, Prof. Dr. Kristiana Hartmann Technische Universität Braunschweig, Institut für Baugeschichte.

<sup>4</sup> „Folgenbewertung neugestalteter städtischer öffentlicher Räume in Hinsicht auf soziale und kulturelle Kommunikation und Integration sowie auf gleichberechtigte Raumanneignung der Geschlechter“, Prof. Dr. Ursula Paravicini, Universität Hannover, Institut und Architektur- und Planungstheorie.

wie eine gleichberechtigte Teilhabe am öffentlichen Raum gewährleistet und wie Kommunikation zwischen den einzelnen Nutzer/innen unterstützt werden kann.

Zwei weitere Projekte: „Abwasser in der Stadtlandschaft“<sup>1</sup> und „Frau & Müll“<sup>2</sup> untersuchen den Status quo von Technik und Handlungspraxis im Abwasser- und Abfallbereich. Sie fragen nach den Mechanismen einer Feminisierung der Umweltverantwortung und nach der Verfestigung eines technokratischen Hygieneverständnisses. Daraus folgend sollen verbesserte Planungsrichtlinien entwickelt werden, die bis in die Entwicklung neuer Techniken hineinreichen. Dabei kann nicht ausbleiben, daß an den Empfindlichkeiten bestehender Strukturen gerührt wird. Man darf deshalb auf die Reaktionen auf die Forschungsergebnisse gespannt sein.

Im medizinischen Bereich beschäftigt sich ein erstes Projekt mit einem frauenspezifischen Problem. Das Mamakarzinom ist eine der häufigsten Tumorerkrankungen bei Frauen. Das Forschungsprojekt entwickelt eine ambulante Therapieform, die die psycho-sozialen Belastungen der Frauen (Doppelbeanspruchung von Familie und Beruf) nach ihrer Entlassung aus dem Krankenhaus berücksichtigt.<sup>3</sup> Dieses Vorhaben ist mit der letzten Gesundheitsreform noch aktueller geworden. Verschiedene Krankheitsbilder sind durch die Reform von einer stationären Therapie ganz ausgeschlossen.

Auch ein geschlechtervergleichendes Projekt ist von hoher Aktualität: „HIV bei Frauen“.<sup>4</sup> Hierbei wird untersucht, inwieweit und warum Frauen von vielen der derzeit angebotenen Therapien ausgegrenzt sind und welche anderen Behandlungsmethoden entwickelt werden müssen, um ihren spezifischen körperlichen und sozialen Konstitutionen Rechenschaft zu tragen.

Zwei weitere Forschungsprojekte beschäftigen sich unter wissenschafts- und technikkritischen Aspekten mit der aktuellen Geburtspraxis. Ein weiteres

---

<sup>1</sup> „Abwasser als Bestandteil von Stadtlandschaft“, Prof. Dr. Hille von Seggern und Prof. Dr. Eva Hacker, Universität Hannover, FB Landschaftsarchitektur und Umweltentwicklung und Prof. Dr. Dr. Sabine Kunst, FB Bauingenieur- und Vermessungswesen.

<sup>2</sup> „Frau & Müll. Beteiligung und Bedürfnisse von Frauen in der Kommunalen Abfallentsorgung sowie Mitwirkungsmöglichkeiten dieser Betroffenen im Rahmen einer Neukonzeptualisierung der lokalen Abfallentsorgung“, Prof. Dr. Thomas Priesemann, FH Oldenburg, FB Bauingenieurwesen, Labor für Umwelttechnik mit Prof. Dr. Ulrike Vogel, TU Braunschweig, FB Philosophie, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften.

<sup>3</sup> „Verbesserung der individuellen Lebensqualität chronisch erkrankter Frauen durch ein frauenspezifisches ambulantes Rehabilitationsprogramm am Beispiel von Frauen mit operiertem Mamakarzinom nach stationärem Heilverfahren im Rahmen einer interdisziplinären Frauenforschung. Eine prospektive Interventionsstudie“, Prof. Dr. Axel Gehrke und Prof. Dr. Christoph Gutenbrunner, Medizinische Hochschule Hannover.

<sup>4</sup> „Optimierung von Qualität und Effektivität der Therapie der HIV-Infektion bei Frauen - auf der Basis epidemiologischer, klinischer und psychosozialer Daten“, Prof. Dr. Reinhold Ernst Schmidt, Medizinische Hochschule Hannover, Zentrum Innere Medizin.

Projekt hinterfragt den großen Aufwand apparativer Technik, der für Geburten standardisiert ist. Zur Untersuchung, was der Begriff der „normalen Geburt“ in diesem Zusammenhang überhaupt noch bedeutet, wird ein über viele Jahre gesammelter Satz von Perinataldaten ausgewertet.<sup>1</sup>

Ein anderer Antrag untersucht die Wirkung pflanzlicher Heilmittel und ihre Anwendung in der Gynäkologie<sup>2</sup> - ebenfalls mit kritischem Blick auf die Technisierung der Behandlungsmethoden. In beiden Projekten spielt also die Technikfolgenbewertung eine besondere Rolle.

Ein letztes Projekt fragt nach den geschlechterdifferenten Argumentationen in der medizinischen Moral-Diskussion und deren Auswirkungen auf Forschung und Behandlungspraxis.<sup>3</sup> Der Auswahlkommission erschien dieses Thema gerade auch im Zusammenhang mit den Entwicklungen in der Gentechnologie von besonderer Bedeutung.

## **6. Erfahrungen und Perspektiven**

Aus den ersten beiden Förderrunden lassen sich folgende Erfahrungen benennen:

- Die Frauen- und Geschlechterforschung ist nicht in allen Wissenschaftsbereichen gleich entwickelt. Manche Fächer sind durch die fast gänzliche Abstinenz von Frauen mit der Aufarbeitung der eigenen Wissenschaftsgeschichte, mit Biographieforschung und dem Bemühen, mehr Frauen zum Studium zu motivieren, beschäftigt.
- Eine interdisziplinäre Forschungsk Kooperation ist für die Fragestellungen des NFFG unerlässlich. Allerdings braucht diese Interdisziplinarität mehr Zeit in der Vorbereitung und während des Projektverlaufs für Kooperation und Abstimmungsprozesse. Dieser Mehraufwand muß zukünftig bei der Förderung sowohl in den Zeit- als auch in den Kostenplänen berücksichtigt werden.
- Die Interdisziplinarität erfordert auch eine adäquate Erarbeitung von Forschungsdesign und -methoden. Oft müssen neue Methoden entwickelt werden. Der NFFG ist bereit, auch alternative methodische Ansätze zu

---

<sup>1</sup> „Technisierung der ‘normalen’ Geburt“, Prof. Dr. Beate Schücking, Universität Osnabrück, AG Gesundheitswissenschaften.

<sup>2</sup> „Pflanzliche Arzneimittel für Frauen: Historische Aspekte und aktuelle Perspektiven für Gynäkologie und Geburtshilfe an konkreten Beispielen“, Prof. Dr. Gabriele König, Universität Bonn, Institut für Pharmazeutische Biologie und Prof. Dr. Bettina Wahrig-Schmidt, Abt. Geschichte der Naturwissenschaften.

<sup>3</sup> „Moralische Argumente, moralische Strategien. Geschlechterdifferenzen und die Konstruktion des moralischen Diskurses in der Medizin“, Prof. Dr. Claudia Wiesemann, Universität Göttingen, Abt. Ethik und Geschichte der Medizin.



fördern. Wichtig in interdisziplinären Projekten ist die Hinzuziehung der nötigen, sich ergänzenden wissenschaftlichen Kompetenzen.

Das Programm des Forschungsverbunds ist anspruchsvoll. Die Mitarbeiterinnen sind sich durchaus bewußt, daß es zur Erfüllung der Beurteilungskriterien einer intensiven Antragsvorbereitung bedarf und das Zeit- und Kostenrahmen für solch komplexe Forschungsfragen knapp bemessen sind. Doch kann der Forschungsverbund als Pilotprojekt nur durch sehr gute Forschungsergebnisse von der Relevanz der Frauen- und Geschlechterforschung überzeugen.

Langfristiges Ziel des Forschungsverbunds ist die Verankerung der Frauenforschung über die Grenzen Niedersachsen hinaus. Frauen- und Geschlechterforschung sollte sowohl auf der Ebene der großen Forschungsförderinstitutionen Deutschlands als auch in der europäischen Forschungsförderung etabliert werden.

Gute Argumente dafür sind die Folgenbewertung und die Interdisziplinarität, die in fast allen Förderprogrammen eingefordert werden und Frauenforschung sollte zum integralen Bestandteil jeder Forschungsfrage gehören.

## **7. Verhältnis von Frauenförderung und Frauenforschung**

Frauenforschungsförderung ist nicht identisch mit Frauenförderung. Frauenforschung darf nicht auf Begleitforschung von Gleichstellungspolitik reduziert werden. Insofern sind beide Bereiche klar voneinander zu trennen. Aber es gibt natürlich eine Wechselbeziehung zwischen ihnen. Frauenförderung ist auf Ergebnisse, Analysen und Anstöße aus der Frauenforschung angewiesen. Ganz allgemein können wir sagen, daß Maßnahmen der Gleichstellungspolitik nicht greifen, wenn sie ohne Kenntnis der gesellschaftlichen Zusammenhänge formuliert werden, auf denen die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern beruht.

Frauenforschung wiederum bedarf der Frauenförderung, denn sie muß durchsetzen, daß Frauenforschung in ihrer ganzen fächerspezifischen Ausdifferenzierung anderen wissenschaftlichen Schwerpunkten gleichgestellt wird. Das bedeutet, daß Gleichstellungspolitik sich nicht in Stellenpolitik erschöpft, sondern mit relevanten Forschungserkenntnissen und -methoden Einfluß nimmt auf die Wissenschaftsentwicklung.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl.: Zum Spannungsverhältnis von Frauenförderung und Frauenforschung (1994). In: Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Forschung (Hrsg.): Frauenförderung ist Hochschulreform - Frauenforschung ist Wissenschaftskritik. Hannover.



## **2. Frauenförderstrategien**

Carol Hagemann-White

### **Strategien zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft - europäische Perspektiven**

#### **1. Diskussionsebenen**

Sie haben mich gebeten, die Frage der Gleichstellung in der Wissenschaft aus europäischer Perspektive zu beleuchten. Dies werde ich nur schlaglichtartig leisten können.

Der fehlende Zugang von Frauen zu maßgeblichen Positionen in der Wissenschaft wird auf europäischer Ebene unter drei Aspekten diskutiert:

- (1) als ein Sonderfall der anhaltend geringen Teilhabe von Frauen an Führungspositionen und Entscheidungsmacht in der Gesellschaft;
- (2) als gravierender Fall der Deckelung beruflicher Werdegänge (vertikale Segregation) und damit der fehlenden Gleichberechtigung im Beruf;
- (3) als Ergebnis einer hartnäckigen horizontalen Segregation im Bildungssystem, die Frauen von naturwissenschaftlichen und technischen Arbeitsgebieten fernhält und damit ihnen Erkenntnisse und Mitwirkungsmöglichkeiten vorenthält, die für die Zukunft der Gesellschaft von größter Bedeutung sind.

#### **2. Das Problemfeld**

Europaweit ist die Beteiligung von Frauen an der tertiären Bildung mit der allgemeinen Ausweitung der Hochschulbildung in den vergangenen 20 Jahren sehr stark und - verglichen mit Männern - überproportional gestiegen. In den

allermeisten Ländern - die Bundesrepublik Deutschland gehört zu den wenigen Ausnahmen - haben die jungen Frauen die gleichaltrigen Männer längst überholt. Der allgemeine Schulabschluß der Sekundarstufe wird in Europa von 124 jungen Frauen je 100 jungen Männern erreicht; in vielen Ländern bilden Frauen die klare Mehrheit der Studierenden an Universitäten. Sie verteilen sich jedoch ungleich über die Studienfächer, und es wird inzwischen hier von (geschlechtsbezogenen) kulturellen Barrieren gesprochen.

Dabei greifen horizontale und vertikale Segregation nur teilweise ineinander. Auch in den akademischen Gebieten, deren Studiengänge seit längerem stark weiblich besetzt sind - in den Geisteswissenschaften werden in vielen Ländern, wie auch in der Bundesrepublik über 70% der Studienabschlüsse von Frauen abgelegt -, liegt der Frauenanteil in der Professorenschaft noch immer unter 10%.<sup>1</sup> Umgekehrt findet man in vielen europäischen Ländern schon eher eine Ingenieurin oder Architektin als eine gelernte oder ungelernte Arbeiterin auf der Baustelle vor. Auch läßt sich kein direkter Zusammenhang zwischen dem sozialen Prestige einer Berufsposition und dem Frauenanteil herstellen. In Frankreich genießen die ingenieurwissenschaftlichen Berufe ein sehr hohes Prestige, noch mehr als in Deutschland, während dies für Großbritannien weit weniger gilt. Traditionsbedingt sind dort Berufsfelder in Wirtschaftswissenschaften, Jura und Finanzen prestigereicher. Dennoch ist in Frankreich der reale Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften (auch in der Forschung) höher als in Deutschland oder England. Der Zugang bzw. der relative Ausschluß von Frauen vollzieht sich, so kann man sagen, in einem dreidimensionalen Raum mit den Achsen: (1) Teilhabe an gesellschaftlicher Macht (in Frankreich wird dies unter dem Begriff Parität lebhaft diskutiert); (2) Verbleib und Aufstieg in wissenschaftlichen Berufsfeldern (vertikale Segregation); und Zugang zu Bereichen des Könnens und des Wissens, die kulturell mit Männlichkeit konnotiert sind. Auf jeder dieser Achsen finden Prozesse statt, die der Etablierung von Frauen in der Wissenschaft entgegenwirken.

Im Einzelnen gestalten sich diese Prozesse in den europäischen Ländern unterschiedlich. Insbesondere sind die Verhältnisse in der Medizin verschieden, da mancherorts der Gesundheitsbereich als weiblich gilt. Insgesamt ist jedoch festzustellen, daß diejenigen Fachgebiete und Berufsfelder, die den Zugang zu höherem Einkommen, höherem Prestige und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten erschließen können, einen niedrigen Frauenanteil haben. Und dies scheint von jungen Frauen bei ihrer Berufsfindung und ihrer Studienfachwahl antizipiert zu werden, so jedenfalls die Einschätzung aus qualitativen Studien in der BRD, Frankreich und Großbritannien: Sie richten auf genau diese

---

<sup>1</sup> Vgl. auch Gensior, Reiche, Vogel und Deffner (Anlage 1) in dieser Publikation.

Dimensionen des Berufs - Einkommenspotential, Sozialprestige, Aufstiegsmöglichkeiten - deutlich weniger Aufmerksamkeit als dies junge Männer tun, und sie schätzen die Schwierigkeiten eines für Frauen untypischen Werdegangs in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern noch größer ein als diese es tatsächlich sind.

Auch auf europäischer Ebene gilt: Die höhere Bildung junger Frauen zahlt sich noch nicht auf dem Arbeitsmarkt aus (so die Datenanalyse von Eurostat, Februar 1998): Bei gleicher Qualifikation sind im Verhältnis mehr Frauen als Männer arbeitslos. Im Ländervergleich kann man sogar den Eindruck haben, daß eine hohe Beteiligung an tertiärer Bildung und ein hoher Anteil an Universitätsabschlüssen dort am ausgeprägtesten ist, wo die Verbindung der Zertifikate zum Arbeitsmarkt relativ schwach ist, wie in Portugal oder Griechenland, während Deutschland, mit der stärksten traditionellen Bindung zwischen formellem Abschluß und Arbeitsmarktposition, beim Frauenanteil am Hochschulstudium das europäische Schlußlicht bildet.

### **3. Lösungsansätze in der BRD**

In der Bundesrepublik Deutschland sind Lösungsansätze in diesem Problemfeld in verschiedenen Kombinationen von drei Grundelementen zu finden:

- Als erstes wird versucht, die formelle Gleichberechtigung in vollem Umfang zu verwirklichen, z.B. Stellen auszuschreiben, Besetzungsverfahren transparent zu gestalten und Diskriminierungsmechanismen zu bekämpfen.
- Zweitens werden spezifische Maßnahmen für Frauen ergriffen. So hat sich die Bund-Länder-Kommission eine Verbesserung vor allem durch folgende Maßnahmen versprochen:
  - die Bestellung von Frauenbeauftragten in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen;
  - die Erstellung von Frauenförderplänen;
  - die Einrichtung spezieller Stellenprogramme für Frauen.

Ich fasse diese Maßnahmen unter das Kürzel „Frauenförderpolitik“ zusammen.

- Drittens wird, wenn auch etwas unbeholfen, der Versuch unternommen, den wissenschaftlichen Werdegang mit Lebensphasen der Familienverantwortung und der Kindererziehung vereinbar zu machen.

Nimmt man die Empfehlungen des Wissenschaftsrates aus dem Jahre 1998 als Maßstab, so sehen wir hier einerseits abstrakte Beschwörungen einer partnerschaftlich geteilten Verantwortung der Familienarbeit, andererseits die gezielte Aufforderung an den Staat, die Kommunen und auch an die Einrichtungen der Wissenschaft, ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu schaffen. Etwas unentschiedener stehen daneben die Vorschläge, „Umwege oder Bruchstellen in der Wissenschaftsbiographie, die mit einem höheren Alter bei der Bewerbung verbunden sein können“ nicht grundsätzlich negativ zu bewerten; „vielmehr sollten bei einer Beurteilung die strukturellen Bedingungen der Lebenszusammenhänge während der Qualifizierungsphasen berücksichtigt werden“. Analog sind die Konzepte, Förderstipendium auf halbiertem Niveau und mit doppelter Laufzeit für Frauen mit Kindern anzubieten. Ich bezeichne diese als Strategien der Rücksichtnahme.

In der Praxis steht bei der Verknüpfung dieser drei Strategien das Postulat der Gleichbehandlung an erster Stelle, während Frauenförderpolitik einerseits, die Rücksichtnahme auf strukturelle Nachteile andererseits, dem nachgeordnet sind. Das wurde u.a. durch die europäische Rechtsprechung so erzwungen und kann daher kaum verwundern. Das Ergebnis ist mehr oder weniger eine Behandlung von Frauen als Behinderte. Hier setzt zuweilen als vierte Strategie der Versuch ein, eine inhaltlich spezifische und besondere Qualität zu bestimmen, die Frauen zur Wissenschaft beisteuern können. Dies gilt im europäischen Kontext als eine Auffassung der germanischen Länder und trifft dort auf Mißtrauen; aber auch bei Frauen, die in den jeweiligen Fächern tätig sind, findet diese Sichtweise eher wenig Anklang; in den Human- und Geisteswissenschaften wird sie auch stärker vertreten.

#### **4. Brauchen wir einen grundsätzlich neuen Zugang?**

Die gegenwärtige Diskussion um Verwirklichung der Gleichberechtigung in Europa hat begonnen, einen grundsätzlich veränderten Zugang zu erarbeiten. Dem liegt die Beobachtung zugrunde, daß eine Begründung von Maßnahmen durch den steten Verweis auf Diskriminierung und Benachteiligung in Gefahr ist, in die Sackgasse zu führen.

Denn:

- (1) die bloße Gleichbehandlung reicht offenbar nicht aus, mehr als Fortschritt im Schneckentempo zu erreichen.

- (2) Argumente, die von der Benachteiligung herkommen, definieren ihr Handlungsfeld so, daß konkurrierende Gruppen in der Gesellschaft gegeneinander antreten. Das ruft unweigerlich, nach einer Phase des schlechten Gewissens, eine Gegenreaktion auf den Plan und stellt auch die Frage der Prioritätensetzung im Benachteiligungsausgleich.
- (3) die Rücksichtnahme auf Familienarbeit und Lebensbelastungen ist eine strukturelle Demütigung, da sie Frauen dazu nötigt, ihre persönlichen und privaten Lebensverhältnisse mit durchaus intimen Aspekten dem potentiellen Arbeitgeber oder der Förderstelle mitzuteilen (und um Gnade zu bitten). Zudem bestätigt und verstärkt dieser Ansatz die Annahme, daß Frauen die primäre Verantwortung für Kinder und Familie haben.
- (4) das über allem schwebende Postulat der abstrakten Gleichberechtigung bewahrt weiterhin das Postulat, daß ein wissenschaftlicher Geist durch keinen Anhang zwischenmenschlicher Art gebremst oder belastet sein darf.

Als Ganzes gesehen schreiben diese politische Strategien das traditionelle Rollenverhältnis fort, während sie gleichzeitig als „Zeitbombe“ die Gegenforderungen mittelfristig auf den Plan rufen. Das Prinzip abstrakter Gleichberechtigung will das Geschlecht ausschalten; die Frauenförderpolitik setzt Frauen in kollektive Konkurrenz zu Männern um knappe Ressourcen, und das Prinzip der Rücksichtnahme definiert das Leben als eine Störung, die nur in genehmigten Einzelfällen den Gang der wissenschaftlichen Karriere unterbrechen darf.

Die Politik kann nicht erfolgreich sein, wenn die Prämissen falsch sind.

## **5. Sackgasse der vorherrschenden Strategie**

Die Problematik der bisherigen Strategien möchte ich an zwei Beispielen erläutern; eines aus England, eines aus Deutschland:

- (1) Im ersten Beispiel wird die Problematik der Frauenförderpolitik deutlich. Daß Mädchen in koedukativen Schulen benachteiligt seien, wurde schon Mitte der 70er Jahre in Großbritannien empirisch belegt. Der „heimliche Lehrplan“, der Mädchen zur Bescheidenheit und auch zur Meidung von männlich geprägten Gebieten erzieht, wurde dort politisch debattiert, und die entsprechende Diskussion der Bundesrepublik wurde auch von der Übersetzung englischer Beiträge (z.B. Dale Spender) angestoßen. Zur nationalen Gleichberechtigungskommission in England gehörte ein sehr



aktiver Ausschuß für das Bildungswesen, der diese Erkenntnisse in die Schulen getragen hat. Es entstand eine Blüte schulischer Maßnahmen der Mädchenförderung. Bis Mitte der 90er Jahre hatten die meisten Schulen in Großbritannien ein schulinternes Programm zur Verwirklichung der Gleichberechtigung entwickelt und umgesetzt. Es stand zu erwarten, daß dies für weiterführende Entwicklungen der fruchtbarste Boden wäre. Im Sommer/ Herbst 1998 hat unsere Gruppe von Spezialistinnen im Europarat daher eine empirische Erhebung in Auftrag gegeben. Madeleine Arnot übernahm es, innovative Praktiken in Schulen zu suchen und Kurzbeschreibungen zusammenzustellen. Dabei stellte sich heraus, daß das alles beherrschende Thema der Gleichberechtigungspolitik in Schulen in Großbritannien inzwischen der Leistungsrückstand der Jungen ist. Von 96 Projekten, die gefunden und kontaktiert wurden, waren nur drei gezielt auf Mädchen ausgerichtet.

Hinter dieser Entwicklung steht der tiefgreifende Wandel im englischen Bildungswesen nach 1988, das ein „nationales Curriculum“ mit standardisierten Leistungsprüfungen vorgeschrieben hat. Die geschlechtsdifferenzierte Aufschlüsselung der Testergebnisse ergab, daß die Mädchen im Schnitt besser abschneiden als die Jungen. Dies kann als Erfolg der Ermutigung und Stärkung von Mädchen in einem Klima der Betonung von Gleichberechtigung gesehen werden. Zugleich hat die Dezentralisierung und Autonomie der Schulen zu einer stärkeren Ausrichtung am Markt und einem Bemühen um Profilbildung geführt. Der Leistungsrückstand der Jungen wurde in den Medien aufgegriffen, dies wiederum machte Förderprogramme für Jungen zu einem attraktiven „Profil“-element für Schulen, mit dem sie um die Gunst der Eltern werben konnten.

Das völlige Umkippen des Themas Gleichberechtigung von Mädchen auf Jungen, ist kein „backlash“ im Sinne einer Rache der Männer; vielmehr werden genuine Defizite der männlichen Kinder und Jugendlichen aufgegriffen. Das Ganze nimmt aber die Form eines Pendelschlags an nach dem Motto: Für die Mädchen haben wir jetzt genug getan, jetzt sind die Jungen dran.

Eine differenzierte Analyse würde zeigen können, wie in einer Gesellschaft, die systematisch den Wert von Bildung herabgesetzt hat, wie dies in der Zeit Thatchers in England geschah, und in der regionalen und strukturellen Arbeitslosigkeit sich über längere Zeit festgesetzt hat, der Sinn und die Funktion von Bildung als Zugang zu Position und Einkommen partiell ausgehöhlt wurde. In diesem Zusammenhang - so haben die Untersuchungen von Paul Willis vor vielen Jahren gezeigt - ist schulische



Leistungsverweigerung bei Jungen gerade Ausdruck ihres empfundenen Anspruchs auf männliche Dominanz und Überlegenheit; sie geht mit demonstrativen Männlichkeitsbeweisen in anderen Bereichen einher, wie z.B. sexuelle Diskriminierung, Gewalt und sexuelle Ausbeutung von Mädchen. Dies zu verstehen würde heißen, den Leistungsrückstand der Jungen im Kerncurriculum als dringliche Aufforderung zu nehmen, das Geschlechterverhältnis zu verändern. Nachdem aber die Frauenförderpolitik sich im öffentlichen Bewußtsein etabliert hat als eine Politik des Ausgleichs von Nachteilen für Angehörige einer bestimmten Gruppe, kann es nicht verwundern, daß das gleiche Denkmodell für die Gruppe der Jungen zur Anwendung gelangte. Fieberhafte Aktivitäten, die Nachteile der Jungen jetzt auszugleichen, lassen so das eigentliche Problem, das in der Relation von Dominanz und Unterordnung im Geschlechterverhältnis liegt, außer Betracht.

- (2) Mein zweites Beispiel betrifft die Strategie der Rücksichtnahme, die (wohl nicht zufällig) in der Bundesrepublik Deutschland besonders ausgeprägt ist. In der Niedersächsischen Kommission zur Förderung der Frauenforschung und der Frauen in der Wissenschaft<sup>1</sup> haben wir, unter lebhafter und interessierter Teilnahme maßgeblicher Beamter im Niedersächsischen Wissenschaftsministerium, uns eingehend mit den Strukturbedingungen des wissenschaftlichen Werdegangs befaßt, die im Endeffekt Frauen ausgrenzen. Wir haben als entscheidende Hürde - auch im Vergleich mit dem Ausland - die Zeit nach der Promotion ausgemacht, und dort eine in der Sache völlig überflüssige Erschwernis benannt, die zum einen in der Habilitation als zusätzlicher Prüfung besteht, zum anderen in dem Druck, diese innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens zu leisten. Mit der Habilitation wird anstelle der praktischen Bewährung im Beruf die individualisiert formelle Qualifikation verlängert, die der Berufsausübung vorausgehen hat; sie hält von der Einarbeitung in die Aufgaben verantwortlicher Lehre und Selbstverwaltung an der Hochschule ab. Mit der befristeten Beschäftigung zum Erwerb dieser Qualifikation wird die Lebensphase unzumutbar verlängert, in der erwartet wird, eine Familiengründung und eine zumindest mittelfristige Niederlassung an einem Wohnort hinauszuschieben.

Wir wollten in der Kommission eine Wende von der Klientelpolitik zur Strukturpolitik empfehlen. Starre Zeitvorgaben für die wissenschaftliche

---

<sup>1</sup> Siehe auch Beitrag von Riedel in dieser Publikation.

Biographie, so haben wir erkannt, grenzen in doppelter Hinsicht Frauen aus. Bekanntlich heiraten wissenschaftlich tätige Frauen typischerweise Männer, die Wissenschaft als Beruf ergreifen: Sie tun sich in der Regel nicht mit ihren Sekretären, ihrem Krankenpfleger oder ihrem Laborassistenten zusammen, um einen lieben Kerl zu Hause zu haben, der sich um den Haushalt und die Kinder kümmert. Für jeden Mann, der den Zeitdruck einer schnellen Abfolge von Qualifikationsstufen akzeptiert, muß eine Frau auf Wissenschaft als Beruf verzichten, um die Beschleunigung seines Werdegangs zu unterstützen, denn unter Kennern des wissenschaftlichen Werdegangs gilt, daß immer nur einer habilitieren kann. Hat der Mann einen kleinen Vorsprung - ist er zwei Jahre älter oder bekommt als erster die Habilitationsstelle - so vergrößert sich dann dieser Vorsprung während der Habilitationszeit so, daß er nicht mehr einholbar ist, zumal dann, wenn in dieser Phase das Paar auch noch ein Kind bekommt. Anders gesagt: Die Verbindung von Zusatzprüfung und Altersnormen und die explizite berufliche Bevorzugung derer, die ihre Prüfungen möglichst jung abgelegt haben, fordern Männer dazu auf, die Familienarbeit gänzlich auf ihre Frauen abzuwälzen; da ist kein Platz für Männer, die partnerschaftliche Arbeitsteilung praktizieren, wie dies rhetorisch und moralisch vom Wissenschaftsrat gefordert wird. Die Frauen aber, deren Männer unter Zeitdruck habilitieren, kommen gar nicht erst in die Position, eine Habilitation zu versuchen und erscheinen daher nicht einmal als Diskriminierte. Bis der Mann seine Habilitation abgeschlossen hat, ist sie „zu alt“. Unser Fazit war, pointiert gesagt, daß Strukturen und Mechanismen, die Frauen ausgrenzen, auch die falschen Männer nach vorne bringen.

Kaum war die Arbeit der Kommission zu Ende, legte das Wissenschaftsministerium eine Novellierung des Hochschulgesetzes vor. Dabei wurde eine Fülle von Organen und Verfahren zur Frauenförderung niedergelegt: eine zentrale Frauenbeauftragte und ein mit Stellen ausgestattetes Frauenbüro, eine Frauenvollversammlung, Frauenbeauftragte in den Fachbereichen, ein Rat der Frauenbeauftragten, eine Senatskommission für Frauenfragen und eine Verpflichtung, alle Vorgänge im Personalbereich über den Schreibtisch der Frauenbeauftragten zur Stellungnahme zu geben. Im gleichen Gesetzentwurf wurde jedoch das Konzept vorgestellt, bei den C1-Stellen eine Art Prämie zu schaffen, wenn die Habilitation schon innerhalb von drei Jahren geleistet wird. Für die Lebensphase, in der eine Niederlassung mit Familie oder familienähnlichen Bindungen große biographische Bedeutung hat, würde damit der Druck verstärkt, einen

Partner für die ausschließliche Bemühung um das eigene berufliche Fortkommen freizustellen. Inzwischen sind weitere strukturelle Maßnahmen entstanden, die ähnlich wirken. So haben Stiftungen und Länder Programme der Nachwuchsförderung geschaffen, die mit harten Altersgrenzen verbunden sind. Die Leiterin einer Forschungsgruppe, die auch in der Lage sein soll, Drittmittel einzuwerben und Promovendinnen anzuleiten, während sie an der eigenen Habilitation arbeitet, darf nicht älter als 32 Jahre sein. Das schließt nicht nur Frauen aus, die einige Jahre berufliche Erfahrung außerhalb der Hochschule gesammelt und/oder etwas Zeit für Familienverantwortung aufgewendet haben; es schließt auch all diejenigen Frauen aus, die mit den Männern zusammen sind, die diese Positionen erlangen sollen.

Während die prozeduralen Maßnahmen ständig zugenommen haben, von denen nicht wenige wie eine Beschäftigungstherapie für die an der Hochschule schon tätigen Frauen wirken, wird die strukturelle Diskriminierung durch Altersnormen verstärkt. Das normative Vorbild des jungen, dynamischen Senkrechstarters, der weder rechts noch links blickt und seine formellen Qualifikationen in Windeseile ablegt, beherrscht die Köpfe derer, die wissenschaftspolitisch maßgebliche Entscheidungen treffen. Mit Sondermaßnahmen, die im Einzelfall die Anzahl der mit Kindererziehung verbrachten Jahre zugunsten einer Bewerberin berücksichtigen wollen, ist diese effektive Ausgrenzung und Diskriminierung von Frauen kaum bis gar nicht abzubauen. In diesem Rahmen wird Rücksichtnahme auf Frauen zu einer Art ritueller Verbeugung.

Vor 23 Jahren hat Ulrike Prokop ein Buch veröffentlicht, dessen Titel die Begriffsbildung der Frauenforschung nachhaltig beeinflusst hat; es hieß „Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche“. Darin beschrieb sie, wie die meisten Untersuchungen die fehlende Gleichberechtigung der Frauen in Beruf, Politik und Familie in Wirklichkeit als bloßes Objekt verselbständigter Strategien bestimmten. Nicht die Pragmatik der politischen Strategien, sondern deren Verselbständigung sei das Problem; dies geschehe dann, wenn die Einklagung der Gleichberechtigung „nur als formale Forderungen auf das tatsächliche Leben der Frauen bezogen werden“. Man könnte heute mit guten Gründen die These vertreten, daß die zur Erlangung der Gleichstellung praktizierten Strategien, die ich geschildert habe, ebenso in einer Verselbständigung erstarrt sind, und daß

im wirklichen Leben der Frauen weit mehr sich bewegt hat, als diese Strategien in ihrem Denken zulassen. In dem beratenden Fachausschuß für den Europarat sind wir sehr schnell zu der Diagnose gelangt, daß die fehlende Verwirklichung der Gleichberechtigung zu ausschließlich in Begriffen der relativen Ansprüche konkurrierender Gruppen auf knappe Ressourcen ausgerichtet worden sind. Ausgeblendet wird dabei, daß die Geschlechterungleichheit letztendlich in der wechselseitigen Abhängigkeit zwischen Frauen und Männern und ihrer Bezogenheit aufeinander wurzelt, in dem Verhältnis, das zwischen dem Männlichen und dem Weiblichen gesetzt ist, und nicht in den Eigenschaften oder Privilegien, die die Angehörigen der beiden Gruppen jeweils haben. Hartnäckige Blockaden, die einem wirklichen Wandel im Wege stehen, erwachsen aus der selbstverständlich gewordenen Gewohnheit, Politik auch in diesem Bereich als Nullsummenspiel zu entwerfen.

Bei einer exemplarischen Analyse aller Pressemeldungen und Presseberichte zum Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz konnte Margit K. Epstein in ihrer Dissertation 1999 aufzeigen, wie dieses Denken den Diskurs beherrschte. So stelle die Frauenministerin (in einer Pressemeldung des eigenen Hauses) das beabsichtigte Gesetz vor, indem sie von vornherein ihre Überzeugung aussprach, das Gesetz würde „natürlich von Männern bekämpft werden, denn sie müssen Privilegien abgeben“. In diesem Rahmen ist es nicht denkbar, daß Gleichberechtigung beiden Geschlechtern etwas zu bieten hätte. Mein Beispiel der überflüssigen und zwanghaften Zeitvorgaben für den wissenschaftlichen Werdegang verweist aber darauf, daß in ihrem wirklichen Leben Frauen sich der Interdependenz ihrer Entwicklung mit denen von Männern bewußt sind: Ihre Lebensgeschichten sind verwoben mit denen der Männer und Frauen, die ihnen nahe stehen, und sie nehmen den Veränderungsbedarf in diesem weiteren Kontext wahr: Sie möchten ihr Interesse an Wissenschaft mit einem lebenswerten Leben verbinden, und wissen sehr wohl, daß dies erst auf breiterer Basis gelingen wird, wenn dasselbe auch für Männer gilt.

Lösungen sind - auch im europäischen Raum - noch nicht auszumachen. Eine relativ „saubere“ Lösung ist die Quotierung: Sie behält einen bestimmten Anteil von Positionen für Frauen, die nicht besetzt werden, wenn keine überzeugend qualifizierte Frau zu finden ist, oder bildet geeignete Frauen weiter, bis sie die nötige Qualifikation haben. Diese Strategie wurde schon im 19. Jahrhundert bei der Gründung einiger der später hochgeachteten Frauenhochschulen (etwa Wellesley) mit Erfolg praktiziert. Eine zweite, sehr effektive Lösung ist die



Übertragung von Auswahlentscheidungen an Kommissionen, denen ausschließlich Frauen angehören. Dies praktizieren die Stiftungen „Buntstift“ und die heutige Böll-Stiftung bei der Studien- und Promotionsförderung. Da jedes Geschlecht eine erhöhte Sensibilität für die Potentiale und die typische Selbstpräsentation der eigenen Gruppe mitbringt - Studien von Mentoren in der Wirtschaft haben gezeigt, daß Ältere dazu neigen, Jüngere für die Förderung auszusuchen, die sie an sich selbst als junge Menschen erinnern - ergibt dieses Verfahren automatisch eine Überzahl von Frauen bei den positiven Förderentscheidungen, ohne jemals das Geschlecht als Entscheidungsmerkmal ins Spiel zu bringen. Strukturell bedeutet dieser Weg, an junge Männer die Anforderung zu stellen, daß sie fachlich ausgewiesene, anspruchsvolle Frauen überzeugen müssen, um weiterzukommen - eine sehr einfache Umkehrung des seit Jahrhunderten herrschenden Verhältnisses. Beide Lösungen werden allerdings bislang nur sehr selten von entscheidungsbefugten Männern akzeptiert, was darauf schließen läßt, daß diese zumeist nicht ernsthaft auf der Suche nach wirksamen Wegen der Verwirklichung der Gleichberechtigung sind. Wir haben sie aber in dieser Hinsicht bislang auch zu wenig gefordert, und zu sehr die Frauenförderung als Frauenproblem definiert.

Es geht um die Eröffnung eines Dialogs, in dem wechselseitige Förderung und wechselseitige Rücksichtnahme zur Regel werden können, und dies kann nur unter Anerkennung dessen geschehen, daß beide Seiten unterschiedliche Ausgangslagen haben. Umso dringender ist es, die Strategien unter Beteiligung beider Seiten zu entwickeln. Erst wenn wir Strategien der Gleichstellung als solche erfassen, die Angebote und Anforderungen für beide Geschlechter enthalten und in ein neues, produktives Verhältnis zueinander setzen, werden wir auch hilfreiche Bündnisse stiften können, die Frauen nicht als Problemfälle bestimmen, sondern Anliegen des sozialen Zusammenhaltes, der sozialen Gerechtigkeit und der Verwirklichung einer lebendigen Demokratie in den Mittelpunkt stellen. Von solchen Zielen her läßt sich sehr gut vermitteln, daß und wie das Ergänzungskonzept der Geschlechter und die Verknüpfung zwischen Geschlecht und Macht beide, Frauen und Männer, einschränken und letztendlich entwürdigen.

## **6. Literatur**

Epstein, M. K. 1999: Eurostat news release. nr. 9/1998 vom 12. Februar 1998.

Prokop, U. 1976: Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche. Frankfurt/Main.





## Frauenförderung durch Quote?

### 1. Ausgangsbedingungen

Nachdem sich viele Maßnahmen zur Herstellung einer Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau gerade im Berufsleben als wenig effizient erwiesen haben, ist die Forderung nach einer Quotierung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen der wohl radikalste Schritt in die angestrebte Richtung. Frauen wollen nicht länger gefördert werden, sondern fordern vielmehr ihren berechtigten Anteil der Macht in allen Bereichen.

Diese Forderung geht über die bisherigen Förderungsmaßnahmen weit hinaus, da mit der Festlegung einer Quote nicht mehr nur 'Zugeständnisse, Hilfen oder Unterstützung' für Frauen, sondern klare Ansprüche verbunden sind, die Frauen Männern gegenüber geltend machen. Doch da es nicht um abstrakte Zahlen, sondern um die sehr reale Verteilung der knappen Ressource Ausbildungs- oder Arbeitsplatz geht, wird diese Umverteilung von den Männern nicht ohne weiteres hingenommen.

Die Rechtmäßigkeit einer derartigen „Zwangsumverteilung“ wird angezweifelt. Sowohl der politische als auch der rechtswissenschaftliche Diskurs um die Quote wird von drei zentralen, immer wiederkehrenden Problemkreisen bestimmt:

- (1) Die erste Frage ist die nach der Vereinbarkeit von ‚Frauenquoten‘ mit dem Grundgesetz.
- (2) Dann folgt die Befürchtung einer „umgekehrten Diskriminierung“ des Mannes durch Quotierung.
- (3) Der dritte Punkt beinhaltet die Angst vieler Männer (aber auch von Frauen), daß weniger ‘qualifizierte’ Frauen dem ‘qualifizierteren’ Mann vorgezogen werden.

Diese Fragen rühren sehr oft aus dem Unwissen um die unterschiedlichen Arten von Quotenregelungen her, was einen sachlichen und differenzierten Umgang mit der Problematik erschwert. Eng verbunden mit der Klärung dieser Fragen ist die Beantwortung der Frage, worin die Stärken und die politischen und

gesellschaftlichen Schwierigkeiten bei der Implementation einer Quotenregelung liegen.

Denn, wie sich am Beispiel des Frauenförderungsgesetzes in NRW zeigen läßt, liegen in den Problemfeldern „Verfassungsmäßigkeit“, „Qualifikationsbegriff“ ebenso wie „umgekehrter Diskriminierung“ einige der Schwächen von Frauenförderungs- und Gleichstellungsgesetzen begründet.

## **2. Definitionen und Abgrenzungen unterschiedlicher Quotenmodelle\***

In einer ausführlichen Differenzierung der unterschiedlichen Erscheinungsformen von Quoten unterscheidet Heide Pfarr die Quotenmodelle nach rechtlicher Bindungswirkung, nach Bezugsgröße und nach Regelungsgegenstand (Pfarr 1988).

### **2.1 Unterscheidung nach rechtlicher Bindungswirkung**

Bei der Unterscheidung nach rechtlicher Bindungswirkung lassen sich vier Abstufungen vornehmen. Die strikteste Quote ist die „*rechtlich bindende*“, „*starre*“ oder auch „*imperative*“ Quote. Das Abweichen oder die Nichterfüllung von der festgelegten Quotierung wird unmittelbar sanktioniert.

Als nächste Abstufung ist die „*indirekte*“, „*wirtschaftlich bindende*“ oder auch „*influizierende*“ Quote zu nennen. Durch die Gewährung bzw. Verweigerung von Vergünstigungen, in Form von Steuervorteilen oder Subventionen, wird versucht „auf das Verhalten der entscheidenden Instanzen Einfluß im Sinne einer Quotierung auszuüben.“

Auch mit der Quote in Form einer *Richtlinie* soll zwar verbindlich Einfluß genommen werden, bei Nichteinhaltung der Richtlinie sind aber ebenso wenig Sanktionen vorgesehen wie bei der Quote als *Orientierungsmaßstab*. Diese Quoten werden als „Anhaltspunkte gesetzt, die auf einer rein freiwilligen Basis angestrebt werden sollen“.

---

\* Die Teile 2-5 des Beitrages sind leicht geänderte Fassungen des Kapitels IV in C. Leicht-Scholten 1997, S. 37-51.

## 2.2 Unterscheidung nach Bezugsgrößen

Die Bezugsgröße für eine Quote ist der im jeweiligen Fall für die bestimmte Personengruppe festgelegte Prozentsatz. Die Quote kann willkürlich festgelegt sein, oder aber an bestimmte Maßstäbe anknüpfen. Das kann im Falle von Frauen, die prozentuale Verteilung der Geschlechter in der Bevölkerung, unter den Erwerbstätigen, bei Bewerbungen um eine Arbeitsstelle oder bei Hochschulabsolventen, sein. Ebenso können aber auch regionale und sektorale Besonderheiten berücksichtigt werden.

## 2.3 Unterscheidung nach Regelungszustand

Bei der Differenzierung nach Regelungszustand sind zwei Unterscheidungskriterien von Bedeutung: die Art der Zielvorgabe und der Qualifikationsbezug.

*Art der Zielvorgabe:* Enthält eine Quotenregelung neben der Zielquote auch Vorschriften, wie diese zu erreichen ist, so wird von einer Entscheidungsquote gesprochen.

*Qualifikationsbezug:* Beschränkt sich die Quote hingegen lediglich auf die zu erreichende Zielvorgabe, ohne Maßnahmen zu deren Umsetzung vorzugeben, handelt es sich um eine Ergebnisquote.

Nach dem Bezug der Qualifikation lassen sich starre und flexible Quoten unterscheiden.

*Starre Quoten:* Bei starren Quoten ist die vorgegebene Quote, unabhängig von Qualifikationsanforderungen einzuhalten, dabei wird es sich immer um imperative Quoten handeln.

*Flexible Quoten:* Bei der flexiblen (leistungsbezogenen, relativen) Quote ist bei gleicher Qualifikation das unterrepräsentierte Geschlecht vorzuziehen. Dabei ist klarzustellen, daß es eine wirklich „gleiche“ Qualifikation von unterschiedlichen Personen nicht geben kann und nicht gibt, im juristischen Sprachgebrauch „gleich“.

Der Qualifikationsbegriff läßt einen großen Entscheidungsspielraum, der zwar für, aber bisher leider meistens gegen die Frauen angewandt wurde. Damit aber, könnte die Quotenform zu „flexibel“ sein, um eine tatsächliche Veränderung zu bewirken.

### **3. Die Idee der Quote - Beispiele bestehender Quotenregelungen in der Bundesrepublik Deutschland**

Quotierung ist, obwohl sie erst in Verbindung mit der Frauenförderung in aller Munde kam, eine in der Bundesrepublik schon mehrmals angewandte Maßnahme, durch die „einem bestimmten Personenkreis bei der Besetzung von Positionen in verschiedenen Bereichen des öffentlichen Lebens (vorweg) eine bestimmte Quote, ein bestimmter Prozentsatz, zugestanden wird.“

So enthält das *Schwerbehindertengesetz* eine imperative, numerische Quotenregelung. Darin wird verfügt, daß private und öffentliche Arbeitgeber wenigstens 6% ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen haben, wenn sie über mindestens 16 Arbeitsplätze verfügen.

Auch das *Soldatenversorgungsgesetz* enthält eine Quotenregelung in Form eines Stellenvorbehaltes, durch das Angehörige der Bundeswehr, nach Beendigung ihres Zeitvertrages, der Einstieg ins zivile Arbeitsleben erleichtert wird. Im Gegensatz zu erstgenannter Quotenregelung besteht diese nicht zum Ausgleich persönlicher Nachteile, sondern vielmehr aus Staatsinteressen. Gemeinsam ist der Förderung aber deren gesellschaftliche Akzeptanz, von der bei Frauenquoten nicht gesprochen werden kann.

Pfarr sieht in dieser Argumentation einen „logischen Zirkelschluß“, demzufolge Frauenquoten die fehlende gesellschaftliche Akzeptanz von Frauen im beruflichen und gesellschaftlichen Bereich durch die Förderung von Frauen abbauen sollen, gerade wegen dieser fehlenden gesellschaftlichen Akzeptanz aber unzulässig sind. Doch so paradox diese Schlußfolgerung scheinen mag, so stellt sich doch die Frage, ob sie nicht weitreichende Konsequenzen für die Durchsetzbarkeit von Frauenquoten hat.

### **4. Verfassungsmäßigkeit oder Verfassungswidrigkeit von Frauenquoten - ein rechtswissenschaftlicher Dauerbrenner**

#### **4.1 Politische Argumentationsebene**

Neben der gewichtigen Frage nach der Verfassungsmäßigkeit von Quotenregelungen, auf die deshalb näher eingegangen wird, gibt es zahlreiche Einwände, die eher auf politischer als auf verfassungsrechtlicher Ebene anzusiedeln sind. Sie sind aber an dieser Stelle zu erwähnen, da sie oft - auf unterschiedlichste Weise - mit den verfassungsrechtlichen Argumenten verknüpft, vorgebracht werden.

Die Einstellung, daß Quotenregelungen nicht notwendig seien, da „Artikel 3

Abs. 2 Grundgesetz (GG) im großen und ganzen verwirklicht ist“ und Frauen nicht mehr diskriminiert würden, ist schnell zu entkräften. Hier bleibt die „strukturelle Diskriminierung“ unberücksichtigt, nach der von der Diskriminierung eines Geschlechts ausgegangen werden kann, wenn „eine signifikante Diskrepanz, der in einer Funktionsgruppe oder einem Berufsbereich vertretenen Männer und Frauen“ (Benda 1986: 8) festgestellt wird, eine für die Führungsebenen in allen Bereichen bestehende Tatsache.

Auch die Angst vor sozialem Unfrieden wird gegen Quotierung angeführt. So berechtigt diese Angst ist, so wenig kann sie als Begründung einer weiteren Vorenthaltung der Macht für Frauen akzeptiert werden. Denn, daß durch eine Quotierung gerade auch in leitenden Positionen Macht umverteilt wird, steht außer Frage.

Die „da könnten ja alle kommen“ Einschätzung (Pfarr 1985: 17), die befürchtet, daß nach den Frauen auch andere Gruppen eine Quote zu ihren Gunsten verlangen würden, muß nicht weiter kommentiert werden.

Schließlich ist, unter den nicht verfassungsrechtlichen Argumenten gegen Quotierung die Sorge - die durchaus auch von Feministinnen geäußert wird - zu nennen, daß die Quote den Frauen mehr Schaden als Nutzen bringe (so u.a. Haug 1990: 343). Ausgangspunkt dieser Einschätzung ist die Vorstellung, daß „Quotenregelungen patriarchalisch gewährt werden“ (Pfarr 1988: 18) und keine Gleichstellung der Frauen, sondern vielmehr die Förderung der Anpassung des „schwachen“ an das „starke“ Geschlecht betrieben wird.

Ferner erleben „Quotenfrauen“ eine neue Art der Diskriminierung, in dem ihnen ‘a priori’, die ihrer Position entsprechende Qualifikation abgesprochen wird. Die „Quotenfrau“ wird zum Dequalifizierungsbegriff, da angenommen wird, daß die Frau mit Hilfe der Quote, und nicht primär durch Leistung ihre Position erreicht hat.

## **4.2 Verfassungsrechtliche Ebene**

Die verfassungsrechtlichen Bedenken gegen Quotierung zugunsten von Frauen beziehen sich auf unterschiedliche Artikel des Grundgesetzes, von denen die beiden für die Diskussion am wichtigsten erscheinenden im Folgenden erläutert werden.

### *4.2.1 Allgemeines Diskriminierungsverbot*

Artikel 3 GG ist, wie unter Kapitel II schon angedeutet wurde, das zentrale Grundrecht für die Gleichberechtigung der Frau. Die Diskussion darüber, ob es



einen Verfassungsauftrag enthält, demzufolge Legislative und Exekutive verpflichtet sind die Gleichberechtigung der Geschlechter voranzutreiben, ist dabei aber nur ein Aspekt dieses „Supergrundrechts“ (Slupik 1982: 349). Denn, wird in ihm nicht ein „einseitig auf die Gruppe der Frauen bezogener und ausschließlich zu ihren Gunsten normierter Verfassungsauftrag zur Anhebung ihrer rechtlichen und tatsächlichen Stellung auf den Status des Mannes gesehen“ (Slupik 1988: 77), sondern es abstrakt auf beide Geschlechter bezogen verstanden, so läßt sich ein Diskriminierungsverbot auch gegen Quotenregelungen wenden. „Umgekehrte Diskriminierung“<sup>1</sup> ist das Schlagwort, mit der Quotierung zugunsten von Frauen abgelehnt wird. Die Förderung von Frauen durch Quotenregelungen darf demzufolge nicht durch eine Benachteiligung von Männern durchgesetzt werden, da derartige Maßnahmen dem Gleichbehandlungsgebot eindeutig widersprechen. Dabei wird aber die unterschiedliche Ausgangslage von Männer und Frauen nicht in Betracht gezogen. Das Gleichbehandlungsprinzip geht von einer tatsächlichen Gleichbehandlung der betroffenen Personen aus. Im Falle der Frauen aber, die nachweislich jahrhundertlang diskriminiert wurden und noch werden, ist es absurd von einer, den Männern gleichen Ausgangslage auszugehen. Pfarr setzt hier mit der Unterscheidung zwischen verteilender und austeilender Gerechtigkeit ein. Solange ein „beharrliches und die Gerechtigkeit verletzendes Defizit festgestellt wird, (...) ist das Gleichbehandlungsprinzip der verteilenden Gerechtigkeit, wenn und solange kompensiert werden muß und soll, eben nicht „gerecht“, die Ungleichbehandlung, die „Bevorzugung“ oder „Benachteiligung“ nicht Unrecht“ (Pfarr 1988: 19). Wie auch Hohmann-Dennhardt hält sie deshalb die differenzierte Anwendung von Quoten für durchaus mit dem Grundgesetz vereinbar. Benda hingegen, versteht Frauenförderung als Sozialpolitik und leitet deren verfassungsrechtliche Legitimität aus dem Sozialstaatsprinzip ab, weshalb er auch die soziale Bedürftigkeit von Bewerbern in Betracht ziehen muß. Deshalb vertritt er, im Gegensatz zu den obengenannten Juristinnen, nicht einen kollektivrechtlichen Ansatz, „wonach die faktische Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau selbstständiges Gerechtigkeitserfordernis ist, das sich aus dem gemeinsamen Sozialschicksal der Gruppe der Frauen herleitet“ (Slupik 1988: 95), sondern den individualrechtlichen, demzufolge im Einzelfall abzuwägen ist, ob bei einer Entscheidung zwischen einem Bewerber und einer Bewerberin - mit gleicher Qualifikation - diese mit dem Ziel der Frauenförderung eingestellt werden soll, oder aber gewichtige soziale Gründe für die Einstellung des Bewerbers sprechen. Damit bleibt aber die Auslegung der durch den ‘Qualifikationsbegriff’ ohnehin schon ‘extrem flexiblen’ Quote

---

<sup>1</sup> Dieser Begriff der „reversed discrimination“ kommt aus den USA, wo Männer gegen bestehende Quotenregelungen geklagt haben, da sie darin eine Diskriminierung auf Grund ihres Geschlechtes als Mann sahen.



noch stärker dem Ermessen einzelner Personalentscheider überlassen.

Ein so verstandenes Diskriminierungsverbot endet in einem Teufelskreis: Durch effektive Frauenförderung werden Männer benachteiligt, unterbleibt sie aber, wird die bestehende Benachteiligung der Frauen zementiert.

#### 4.2.2 *Das Leistungsprinzip im öffentlichen Dienst*

Das Leistungsprinzip ist im Falle des öffentlichen Dienstes verfassungsrechtlich verankert.

Artikel 33 GG besagt, daß „jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt hat.“

Das Kriterium Eignung umfaßt die gesamte Persönlichkeit des Bewerbers/der Bewerberin mit allen charakterlichen und psychischen Eigenschaften, während Befähigung, Ausbildungsergebnisse, sowie das für die betreffende Stelle erforderliche Wissen und Können beinhaltet. Unter fachlicher Leistung werden schließlich die Berufserfahrung und Arbeitsergebnisse zusammengefaßt. Alle drei Kriterien ergeben die Qualifikation, der in Diskussionen im allgemeinen verwendete Terminus. Bevor nun aber auf die herrschende Qualifikationsdebatte eingegangen wird, sollen ein paar kritische Anmerkungen zum Qualifikationsbegriff den Blick, für die ihm innewohnenden Schwierigkeiten schärfen.

Nach der obengenannten Definition von Qualifikation, scheint sie auf klare Kriterien rückführbar, und damit auch eine objektive Größe zu sein, die auf Männer wie auch auf Frauen angewandt werden kann. Bei näherer Betrachtung aber zeigt sich, daß sie als eine von gesellschaftlichen Wertvorstellungen geprägte Größe keineswegs beide Geschlechter gleichermaßen betrifft. Da die meisten Entscheidungsgremien von Männer besetzt sind, sind die Qualifikationsanforderungen auch von Männern definiert und auf Männer ausgerichtet. Es werden größtenteils Eigenschaften gefordert, die in der Sozialisation durch Gesellschaft, Schule und Familie eher Männern als Frauen vermittelt wurden. So ist es durchaus möglich, daß eine Frau auf Grund geringerer Durchsetzungsfähigkeit gegenüber ihrem männlichen Mitbewerber das Nachsehen hat, ebenso kann es aber auch sein, daß ihr dieses Defizit einfach auf Grund der traditionellen Geschlechterrollen ‘a priori’ zugewiesen und ihre Nichteinstellung damit begründet wird.

Das Kriterium der Mutterschaft, und die damit verbundene Familienplanung benachteiligt Frauen in mehrerer Hinsicht. Ununterbrochene Vollzeiterwerbstätigkeit, Altersgrenzen oder Mobilitätsanforderungen können Frauen bisher nicht in dem Maße erfüllen wie Männer. So beträgt die Altersgrenze im öffentlichen Dienst derzeit 32 Jahre, und Frauen, die Kinder

geboren und erzogen haben, sind von dieser Beschränkung in weitaus stärkerem Maße betroffen als Männer. Auf Grund der bestehenden Zuordnung der Familienarbeit an die Frau und der Erwerbsarbeit an den Mann, verschlechtert die Frau mit der Gründung einer Familie ihre Berufschancen, indem sie - entweder durch Teilzeitarbeit, durch vorübergehende Berufsunterbrechung, oder durch die Doppelbelastung von Beruf und Familie - ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erheblich senkt, während der Mann ob mit oder ohne Familie weiter auf der Karriereleiter nach oben klettern kann.

Solange die bestehenden Qualifikationsanforderungen also nicht grundlegend revidiert, und auch Kriterien wie Erziehungszeiten, oder Pflege von älteren Angehörigen positiv bewertet werden, wird sich an der bestehenden Situation für Frauen nur wenig ändern. Denn solange die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nicht aufgebrochen wird, und alleine männliche Lebenszusammenhänge berücksichtigt werden, wird die Gebärfähigkeit von Frauen als negatives Beurteilungskriterium bestehen bleiben.

## **5. „Leistung contra Quote“**

Selbst wenn aber der herrschende Qualifikationsbegriff als solcher anerkannt wird, ist die Befürchtung, daß weniger qualifizierte Frauen besser qualifizierten Männern vorgezogen würden, höchstens für die Gruppe der starren Quoten nachvollziehbar, denen zufolge Frauen eine feste Anzahl von Positionen eingeräumt werden. Aber auch starre Quoten setzen bestimmte Leistungen voraus. Erst nach der Feststellung einer Mindestqualifikation tritt die Quote in Kraft.

Bei Ergebnisquoten liegt schon deshalb kein Durchbrechen des Leistungsprinzips vor, weil ein Leistungsvergleich auf Grund der, den Geschlechtern zugeordneten Einstellungskontingente gar nicht möglich ist. Die Einstellungsbehörde hat lediglich die Bewerbungen eines Geschlechtes zu vergleichen, um die dafür bestimmten Stellen zu besetzen.

Und bei Entscheidungsquoten ist die vorrangige Berücksichtigung von Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation Ausgangspunkt.

Die Gefahr einer Bevorzugung von minderqualifizierten Frauen gegenüber besserqualifizierten Männern besteht somit bei keiner Quotenform.

Starre Quoten - wie sie z.B. schon im Hochschulrahmengesetz festgelegt sind, um Ausländer/innen einen bestimmten Prozentsatz der Studienplätze zu garantieren - verhindern eine individuelle Konkurrenzsituation. „Starre Quoten schaffen in diesem Sinne einen „geteilten“ Arbeitsmarkt, der Konkurrenzsituationen gar nicht erst entstehen läßt, da jedem Geschlecht nur

innerhalb des im Gesetz vorgesehenen Ausbildungsplatzanteils die Möglichkeit der Bewerbung offen steht, jedenfalls dann, wenn genügend Bewerber/innen vorhanden sind.“

## **6. Gleichstellungsgesetze - Das Beispiel Nordrhein-Westfalen**

Wie schwierig das Unterfangen aber ist, über formale Gleichberechtigungsanforderungen hinaus eine Maßnahme zu schaffen, die eine tatsächliche Gleichberechtigung der Frau fördert, zeigt sich auch am Beispiel des Frauenförderungsgesetz (FFG) in Nordrhein-Westfalen (NRW). Es war das erste Gesetz auf Landesebene, das Quotierung im öffentlichen Dienst gesetzlich vorsieht. Nach der vierjährigen Laufzeit eines Frauenförderungskonzeptes mit einer „Soll- Quotierung“, wurde es schließlich 1989 verabschiedet. Seit Ende der 80er Jahre sind zunehmend Gesetze zur Gleichstellung und Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst (davon betroffen sind aber nur ca. 1% aller erwerbstätigen Frauen) geschaffen worden, die in ihrer Ausgestaltung und Reichweite sehr unterschiedlich gestaltet wurden. Sie enthalten fast ausschließlich die sogenannte flexible (leistungsbezogene/relative) Quote, wonach bei gleicher Qualifikation das unterrepräsentierte Geschlecht vorzuziehen ist.

Bei der Einschätzung der Quotenform des FFG's ging es von der echten 50% Zielquote über die leistungsabhängige Quote bis hin zur etwas lapprigen Entscheidungsquote. Der Grund dafür liegt in der sogenannten „Öffnungsklausel“, die aus einer klaren leistungsabhängigen Entscheidungsquote, eine Quote macht, die einzuhalten ist, „sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“ Eine genaue Auflistung derartiger Gründe fehlt aber ebenso wie eine negative Ausschlußliste von nicht heranziehbaren Gründen.

Das gibt zum einen dem Personalverantwortlichen einen großen Spielraum in seiner Entscheidungsfreiheit, hat aber zum anderen dazu geführt, daß die Quote als verfassungsgemäß anerkannt wurde.

Das Bundesverfassungsgericht war im Oktober 1990 vom Oberverwaltungsgericht Münster angerufen worden, über die Vereinbarkeit des FFG mit der Verfassung zu entscheiden.

Ein Mann hatte gegen die Beförderung einer Frau zur Konrektorin geklagt und war in erster Instanz unter Berufung auf das FFG abgewiesen worden. Da er mit der Frau als gleich qualifiziert dargestellt worden war und nach der bisher üblichen Verfahrensweise wegen des höheren Dienstalters den Vorrang bei der Beförderung gehabt hätte, sah er in ihrer Beförderung eine Diskriminierung

seiner Person auf Grund des Geschlechts. In erster Instanz wurde er mit der Begründung abgewiesen, daß der Dienstherr bei gleicher Qualifikation der Bewerber zwar prinzipiell eines von mehreren zur Verfügung stehenden Hilfskriterien anwenden könne, das „Dienstalter“ aber im Gegensatz zur Frauenförderung nachrangig zu werten sei. Damit hatte sich das Gericht klar für den Vorrang von Frauenförderung gegenüber dem Hilfskriterium „Dienstalter“ ausgesprochen. Doch das in zweiter Instanz angerufene Oberverwaltungsgericht (OVG) Münster sah in dem Urteil einen Verfassungsverstoß, weshalb es das Verfahren aussetzte und zur Entscheidung an das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) weitergab. Eine Vorgehensweise, die in NRW noch viel Nachahmung finden sollte.

Damit wurde das Gesetz mit der Aussetzung des Verfahrens und der Weitergabe einer Entscheidung an das BVerfG lahmgelegt. Obwohl noch in Kraft, scheuten sich viele Personalentscheider vor einer Einstellung oder Beförderung von Frauen auf Grund des FFGs, in dunkler Vorausahnung einer Klage von Seiten der männlichen Mitbewerber. Denn solange darüber nicht entschieden war, mußte die Beförderungs- oder Einstellungsentscheidung im Falle einer Klage ausgesetzt werden, was zu einer Lähmung des ganzen Arbeitsablaufes führt. Und welcher Personalentscheider will eine Stelle schließlich lange Zeit unbesetzt lassen?

Hinzu kam eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zum Gleichstellungsgesetz von Bremen im Jahre 1995, die darauf hindeutete, daß Gleichstellungsgesetzgebung nur mit äußerst flexiblen, ja sogar „lapprigen“ Quotenregelungen den Anforderungen des EG-Rechts genüge.

Der EuGH hatte in seinem Urteil festgestellt, daß eine nationale Regelung, wonach Frauen, die die gleiche Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber besitzen, in Bereichen, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind, bei einer Beförderung automatisch der Vorrang eingeräumt wird, eine Diskriminierung der Männer auf Grund des Geschlechts bewirke, was gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung nach Artikel 2 Absatz 1 der EG-Richtlinie verstoße, wonach „keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts .....erfolgen darf“. Durch Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie seien zwar Ausnahmen zugelassen und Maßnahmen erlaubt, die „dem Anschein nach diskriminierend sind, tatsächlich aber in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen“, doch ginge eine nationale Regelung, „die den Frauen bei Ernennungen oder Beförderungen absolut und unbedingt den Vorrang einräumt“, „über eine Förderung der Chancengleichheit hinaus und überschreite damit die Grenzen, der in Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie vorgesehenen Ausnahme“ (vgl. Punkt 22 der Urteilsverkündung, nach Streit 4/95: 160 ff).



Zwar sind die meisten in der Bundesrepublik geltenden Gesetze zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern durch das Quotenurteil des EuGH nicht unmittelbar betroffen, weil sie eine Einzelfallklausel enthalten, die eine Ausnahme von den Vorrangregeln aus Gründen der Einzelfallgerechtigkeit ermöglicht. Doch läßt sich aus dem Urteil des EuGH auch nicht schließen, daß alle Vorrangregeln, die nicht automatisch wirken sollen, mit dem EG-Recht vereinbar sind. Denn der EuGH war bemüht, nicht mehr zu entscheiden, als angesichts der ihm vorgelegten Fragen absolut notwendig war.

Mehr Klarheit darüber, wie eine Gleichstellungsgesetzgebung sein muß, um den Anforderungen des EG-Rechts zu genügen, brachte schließlich die Entscheidung des EuGH bezüglich des nordrhein-westfälischen Frauenförderungsgesetzes im November 1997.

Mit „überraschender Eindeutigkeit“ erklärte der Europäische Gerichtshof das Frauenförderungsgesetz für vereinbar mit den EU-Rechtsnormen und beseitigte damit die oben beschriebene jahrelange bundesweit herrschende Rechtsunsicherheit (vgl. SZ Nr. 260 v. 12.11.97: 2).

Die 15 Luxemburger Richter haben mit ihrem Urteil nicht nur die Vereinbarkeit dieser Vorgabe mit der EU-Gleichstellungsrichtlinie von 1976 bestätigt, sondern ausdrücklich auch die Notwendigkeit solcher Regelungen bekräftigt: Die von „stereotypen Vorstellungen über die Rolle und die Fähigkeiten der Frau im Erwerbsleben“ geprägte gesellschaftliche Praxis zeige, daß „selbst bei gleicher Qualifikation die Tendenz besteht, männliche Bewerber vorrangig vor weiblichen Bewerbern zu befördern.“ Zulässig, so der EuGH weiter, seien gesetzliche Maßnahmen gegen die berufliche Benachteiligung von Frauen allerdings nur dann, „wenn eine objektive Beurteilung der Bewerbungen jedes einzelnen männlichen und weiblichen Bewerbers nicht von vornherein ausgeschlossen“ sei. Eine Auflage, der das nordrhein-westfälische Gesetz durch seine Öffnungsklausel genügt. Das Urteil ist nicht nur ein „europaweit schönes Signal“, sondern ein „historischer Tag für Frauen“, der nach Einschätzung des Juristinnenbundes „weitreichende Konsequenzen“ hat. So habe der EuGH sehr deutlich gemacht, daß Auswahlkriterien für die Beförderung nicht so gestaltet sein dürfen, daß sie Frauen benachteiligen. Zweifelsohne ist das Urteil ein wichtiger Schritt auf dem Weg zum Ziel der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Erwerbsleben. Inwieweit Quotenregelungen als kompensatorische Maßnahmen zugelassen sein sollen, wird das BVerfG im Hinblick auf Art. 3 Abs. 2 GG zu entscheiden haben. Wie es in seiner Entscheidung zum Nachtarbeitsverbot im Jahre 1992 festgestellt hat, besteht der über das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 2 GG hinausreichende Regelungsgehalt von Art. 3 Abs. 2 GG darin, daß er das Gleichberechtigungsgebot auf die

gesellschaftliche Wirklichkeit erstreckt (85: 191, 3. Leitsatz). Damit befindet es sich in Übereinstimmung mit der Auffassung der Luxemburger Richter in ihrem Urteil. Ob aber, wie der Juristinnenbund nach dem Urteil des EuGH feststellte, auch „Dienstalter, Familienstand und die Anzahl der unterhaltsberechtigten Personen in Zukunft keine Rolle mehr spielen dürfte“, bleibt abzuwarten.

## **7. Ausblick: Chancen und Risiken**

Wo also liegen die Chancen und Risiken von Quotenregelungen?

Es kann grundsätzlich festgestellt werden, daß Quotierung bei Beförderungen und Einstellungen eine veränderte Teilhabe von Frauen in den unterschiedlichsten wirtschaftlichen und politischen Bereichen schaffen kann, aber nicht zwangsweise muß, womit das zentrale Problem der Quotendiskussion schon getroffen ist.

Die Quote ist nicht, wie von vielen Frauen erhofft, das probate Mittel, um lange bestehende Frauenbenachteiligung und Frauenunterdrückung zu beseitigen. Sie wirkt zwar an bestimmten Punkten von Personalpolitik, vor allem in größeren Unternehmen und Verwaltungen, soweit sie integraler Bestandteil, sowohl der Personalabteilung als auch der Gleichstellungspolitik ist, doch sie löst damit noch nicht das zentrale Problem heutiger Frauen im Erwerbsbereich, nämlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Dafür wären vielmehr gesellschaftliche Rahmenbedingungen notwendig, durch die eine langsame aber vollständige Umstrukturierung beider Bereiche möglich würde. Das geht über die Einrichtung von Kindertagesstätten und Kindergärten, die Veränderung des Qualifikationsbegriffes, die Auflösung der geschlechtsspezifischen Rollenzuweisung von „Hausfrau-Ernährer“ bis hin zu einem veränderten partnerschaftlichen Miteinander in den Beziehungen. Was aber bedeutet, daß gleichermaßen alle dazu beizutragen hätten: Frauen und Männer, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ebenso wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Interessenverbände und nicht zuletzt auch Exekutive und Legislative.

Die Quote kann immer nur begleitend wirken. Gleichstellungspolitisches Engagement kann und soll sie nicht ersetzen. Doch darin liegt auch ein Risiko der Frauenquote. Zum Kampfbegriff verkommen, impliziert sie für eine Seite Machtverlust, der ungerechtfertigter Weise nicht verdient, sondern „qua Quote“ zugewiesen wird, und für die andere Seite die Hoffnung, daß qua Quote, die formal gleiche Qualifikation automatisch auch zu einer gleichen Teilhabe führt. Quotierung bringt zwar mehr Arbeitsplätze, doch ändert es an der



grundsätzlichen Machtverteilung wenig, solange die notwendigerweise bestehenden Gestaltungsspielräume zuungunsten von Frauen genutzt werden. Womit sich der Kreislauf schließen läßt. Die Quote ist dann ein probates Mittel, wenn sie von Frauen und Männern gleichermaßen akzeptiert und angewandt wird.

## **8. Literatur**

- Bednarz-Braun, I./ Bruhns, K. 1997: Personalpolitik und Frauenförderung im öffentlichen Dienst. Gleichberechtigungsgesetze zwischen Anspruch und Alltag.
- Benda, E. 1986: Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst. Gutachten im Auftrag der Leitstelle Gleichberechtigung der Frau. Hamburg.
- Berghahn, S. 1993: Frauen, Recht und langer Atem - Bilanz nach über 40 Jahren Gleichstellung in Deutschland. In: Helwig, G./ Nickel, H. (Hrsg.) 1993: Frauen in Deutschland 1945-1992. Berlin, S. 71-139.
- Bock-Rosenthal, E. (Hrsg.) 1990: Frauenförderung in der Praxis. Frauenbeauftragte berichten. Frankfurt/Main.
- Colneric, N. 1991: Vorlagepflicht nach EG-Recht bei Normenkontrolle über Frauenquote. In: BetriebsBerater. Heft 16 vom 10.6.1991, S. 1118/1119.
- Degen, B. 1991: Das Frauenförderungsgesetz NRW - Ansprüche und Schwächen. In: Fraktion die GRÜNEN im Landtag Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Einbruch in die Männerwelt. Zur Diskussion um gesetzliche Frauenförderung. Aachen, S. 23-31.
- Gerhard, U. 1990: Gleichheit ohne Angleichung. Frauen im Recht. München.
- Haug, F. 1990: Zur politischen Ökonomie der Frauenquote. In: Das Argument 181. Hamburg, S. 343-355.
- Hohmann-Dennhardt, H. 1979: Antidiskriminierung contra Grundgesetz, In: Zeitschrift für Rechtspolitik, Nr. 10, S. 247f.
- Jansen, M. 1992: Gleichstellung weiterdenken. Perspektiven feministischer Politik. In: Blätter für deutsche und internationale Politik. S. 1471-1480.
- Lautmann, R. 1990: Die Gleichheit der Geschlechter und die Wirklichkeit des Rechts. Opladen.

- Leicht-Scholten, C. 2000: Das Recht auf Gleichberechtigung im Grundgesetz. Die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts von 1954 bis heute. Frankfurt/Main.
- Leicht-Scholten, C. 1997: Auf dem Weg zum Ziel. Vom Gleichberechtigungsartikel über Frauenförderung zur Quote. Pfaffenweiler.
- Limbach, J. 1995: Trügerische Frauen-Freiheit. In: Die Zeit vom 24.2.1995, S. 24.
- Pfarr, H. 1988: Quoten und Grundgesetz, Baden-Baden.
- Pfarr, H./ Bertelsmann K. 1985: Gleichbehandlungsgesetz. Zum Verbot der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben. Herausgegeben vom Hessendienst der Staatskanzlei in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für Frauenfragen beim Hessischen Ministerpräsidenten. Kassel.
- Raasch, S. 1990: Frauenförderpläne und ihre rechtliche Durchsetzbarkeit. In: Arbeitskreis der Wissenschaftlerinnen in NRW, Hochschuldidaktisches Zentrum der Universität Dortmund (Hrsg.): Wissenschaftlerinnen-INFO. Nr. 14, S. 44-53.
- Raasch, S. 1991: Frauenquoten und Männerrechte, Baden-Baden.
- Rössler, B. 1993: Quotierung und Gerechtigkeit. Frankfurt/Main.
- Schewe, C. 1991: Eckpunkte verschiedener Frauenförderungsgesetze. In: Fraktion Die GRÜNEN im Landtag Nordrhein-Westfalen: Einbruch in die Männerwelt. Zur Diskussion um gesetzliche Frauenförderung. Aachen, S. 53-57.
- Slupik, V. 1982: Verrechtlichung der Frauenfrage - Befriedigungspolitik oder Emanzipationschance? In: Kritische Justiz. Berlin.
- Slupik, V. 1988: Die Entscheidung des Grundgesetzes für Parität im Geschlechterverhältnis. Berlin.
- Slupik, V. 1988: Die Entscheidung des Grundgesetzes für Parität im Geschlechterverhältnis. Zur Bedeutung von Art. 3 Abs. 2 und 3 GG in Recht und Wirklichkeit. Berlin.

### **3. Gleichstellungspraxis an Technischen Universitäten**

Ulrike Vogel

#### **Konstellationen der Gleichstellungspraxis an Technischen Universitäten**

##### **1. Einleitung**

Ob es eine durchweg für Technische Universitäten spezifische Praxis der Gleichstellung gibt, mag dahin gestellt sein.

Die Gleichstellungspraxis an diesen Hochschulen unterscheidet sich von der anderer Hochschulen jedoch in jedem Fall dadurch, daß sie sich auf die zahlreicheren technisch-naturwissenschaftlichen Studiengänge mit traditionell geringem Frauenanteil und entsprechend auch auf einen geringeren Anteil von Frauen an den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen bezieht. Gleichstellungspraxis findet also an solchen Hochschulen unter der Bedingung statt, daß Frauen besonders deutlich nur als Minderheiten vertreten sind.

Weiter bleibt festzuhalten, daß es keine allgemein zugänglichen empirischen Forschungsbefunde speziell zur Gleichstellungspraxis an Technischen Universitäten gibt. Dennoch gibt es Erfahrungen mit dieser Gleichstellungspraxis und dabei vor allem mit den Auswirkungen unterschiedlicher, teils widersprüchlicher Leitbilder bzw. Stereotypen, die in sich auch veränderlich sind. Ziel der folgenden Ausführungen soll es sein, soweit möglich und gestützt durch empirische Befunde aus der Forschung über Frauen in Technikstudium und -beruf, angesichts der Auswirkungen dieser Leitbilder und Stereotypen Entwicklungschancen für die Gleichstellungspraxis an Technischen Universitäten aufzuzeigen. Hierbei wird es darauf ankommen,

jeweils prinzipielle und pragmatische Zielsetzungen und Perspektiven zu berücksichtigen.

## **2. Daten zur Unterrepräsentanz von Frauen an Technischen Universitäten**

Da es bei der Minderheitensituation von Frauen an Technischen Universitäten um allgemein bekannte Fakten geht, sollen nur zur Veranschaulichung und exemplarisch hier einige Zahlen aus der TU Braunschweig angeführt werden, die in ähnlicher Weise auch auf andere Technische Universitäten bzw. Technische Hochschulen der alten Bundesländer zutreffen dürften.<sup>1</sup>

So gibt es zwar in den letzten fünf Jahren überall leichte Steigerungsraten. Aber auch im Bauingenieurwesen, wo relativ die meisten Studentinnen unter den klassischen Ingenieurdisziplinen, Bauingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik, anzutreffen sind, gibt es im WS 1996/97 nur 21,2% Frauen, im Maschinenbau zur gleichen Zeit 6,2% und in der Elektrotechnik 4,1% Studentinnen. Entsprechend sind zum gleichen Zeitpunkt unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern im Bauingenieurwesen 10,9%, im Maschinenbau 2,7% und in der Elektrotechnik 3% Frauen. Unter den Professoren gibt es in allen drei Disziplinen in Braunschweig bisher keine Frau (Frauenbüro der TU Braunschweig 1998).

In den neuen Bundesländern dürfte die entsprechende Minderheitensituation für Frauen nicht so extrem sein, da deren Anteile unter den Studierenden höher sind und auch zumindest unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern mehr Frauen vertreten sein dürften.<sup>2</sup> Dennoch dürfte die allgemeine Lage, eine Minderheit unter den Männern darzustellen, für beide Teile Deutschlands gelten und somit auch den Hintergrund abgeben können für die weiteren Überlegungen über Leitbilder bzw. Stereotypen sowie über die Leistungspotentiale von Männern und Frauen an Technischen Universitäten. Diese Überlegungen sind allerdings wiederum aus der Erfahrung in den alten Bundesländern gewonnen und müssten in ihrer Tragweite auch für die neuen Bundesländer im einzelnen diskutiert werden.

---

<sup>1</sup> Vgl. auch Deffner (Anlage 1).

<sup>2</sup> Vgl. hierzu Hildebrandt, Gensior, Reiche, Jordanov in dieser Publikation.

### 3. Zur Aufteilung der Welt zwischen Männern und Frauen

In der Interaktion mit Männern an Technischen Universitäten, d.h. mit Professoren, wissenschaftlichen Mitarbeitern und Studenten, wird Frauen selten direkte, offene Geringschätzung ihrer fachlichen Fähigkeiten im naturwissenschaftlich-technischen Bereich entgegengebracht. Die Formen der Diskriminierung sind, wenn sie spürbar werden, meist indirekter, verdeckter. So äußern sich Ingenieurstudenten in Interviews z.B. zu der Frage, ob sie in einer Übung zu technischer Praxis in Ergänzung zu einer Vorlesung gern mit Studentinnen zusammenarbeiten, positiv mit den Hinweisen, daß Frauen immer das Bild beleben und angenehmer, weil nicht so aggressiv, im Umgang sind, und daß man ihnen auch gut helfen könne. Professoren äußern z.B., daß sie nach Erfahrungen mit Frauen als wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die nicht nur fachlich besonders kompetent seien, sondern auch auf das Arbeitsklima im Institut einen merklich guten Einfluß ausüben, gute Studentinnen fördern und gerne als wissenschaftliche Mitarbeiterin einstellen würden (Äußerungen aus einem laufenden Projekt zur Steigerung der Attraktivität des Ingenieurstudiums, das von der Vortragenden an der TU Braunschweig geleitet wird (Vogel/Capello 1996, Vogel/Capello u.a. 1998, Vogel/Capello 1999). Technikstudentinnen ihrerseits weisen auf die Belastung hin, immer als Minderheit besonders beachtet zu werden, einerseits z.B. mit den Pfiffen der Mitstudenten, wenn sie zu spät in einer großen Anfänger-Vorlesung erscheinen, andererseits durch die besondere Aufmerksamkeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter, die die Übungen leiten, und gelegentlich auch durch besonders freundliche Umgangsformen von Professoren, wobei beides bei Mitstudenten als ein Studieren zu leichteren Bedingungen für die Frauen interpretiert werden kann (Vogel 1995: 66ff.).

Es finden sich also bei diesen Diskriminierungen von Frauen als Minderheit an Technischen Universitäten einerseits Abschätzigkeiten: Frauen sind technisch nicht so kompetent, man muß ihnen helfen.<sup>1</sup> Andererseits aber gibt es genauso auch die besondere Hochschätzung als attraktiv, angenehm im Umgang und auch als fachlich besonders tüchtig. Was sich eher nicht findet, ist die Einschätzung von Frauen als in wirklich gleicher Weise wie Männer befähigt zu technischen Leistungen.

Hinter solchen Bemerkungen stehen Leitbilder bzw. Stereotypen, die bei aller Variation im einzelnen vom grundsätzlichen „Gleichheitstabu“ zwischen den Geschlechtern (Wetterer 1995: 229) ausgehen. Solche Vorstellungen beziehen

---

<sup>1</sup> Vgl. auch Kraus in dieser Publikation.



sich z.B. darauf, daß Frauen grundsätzlich besser im Alltag verwurzelt sind und ihren Einfluß geltend machen können, um Männer vor zu verstiegenen technischen Projekten mit u.U. katastrophalen Auswirkungen für die Umwelt zu bewahren, also die weibliche Erdverbundenheit gegen die männliche Himmelstürmerei.

Hierzu paßt die Feststellung, daß Frauen viel geeigneter sind, all die verschiedenen Anforderungen des Alltags in Familie und Beruf zu erfüllen als Männer, die auf berufliche, klar definierte Höchstleistungen eingestellt sind. Von hier aus ist es nur ein Schritt zu der Überzeugung, daß Frauen bei ihrer Eignung für die Alltagsversorgung der Familie dann eben auch im Beruf bei aller Hochachtung eher nur den Männern bei- bzw. nachgeordnete Funktionen übernehmen können. Somit wäre der Minderheitenstatus von Frauen in Technikstudium und -beruf nur ein Ausdruck dieser doch eher marginalen Position von Frauen in einem traditionell männlichen Spitzenberuf. Solche Leitbilder und Stereotypen müssen kaum mehr explizit gemacht werden, um dennoch handlungsleitend zu sein - sowohl bei Studenten als auch wissenschaftlichen Mitarbeitern und Professoren an Technischen Universitäten. Eine neue Konstellation könnte sich jedoch durch aktuellere Entwicklungen des Technikstudiums ergeben, die sich auf die Situation der technischen Disziplinen insgesamt auswirken.

#### **4. Zur quantitativen und qualitativen Krise der Ingenieurstudiengänge**

Bekanntlich wird seit einigen Jahren von der Krise des Ingenieurstudiums insofern gesprochen, als seit Anfang der 90er Jahre im Maschinenbau und der Elektrotechnik die Studienanfängerzahlen drastisch zurückgegangen sind. Gründe waren die gesunkenen Einstellungszahlen für junge Absolventen, einerseits aus konjunkturellen, andererseits aus strukturellen Gründen, die sich u.a. auf Rationalisierungsprozesse beziehen. Die früher fraglos privilegierten Berufschancen für jeden Absolventen waren nicht mehr gegeben und werden in dem Umfang voraussichtlich auch in Zukunft längerfristig nicht zu erwarten sein.

Da jedoch Ingenieurstudenten sich herkömmlich nicht nur durch starke technische Neigungen, sondern auch ein großes Sicherheitsbedürfnis auszeichnen (Kazemzadeh/Minks 1983: 5ff.), fällt eine bisherige, nämlich die eher instrumentelle, auf berufliche Sicherheit ausgerichtete Motivation für das Studium weg. Das Studium muß also, um wieder mehr Interessenten auf sich zu ziehen, in sich attraktiver werden, d.h. es muß über die im engeren Sinne

technisch-naturwissenschaftliche Qualifikation hinaus, wie u.a. vom VDI<sup>1</sup> seit Jahren (Gräfen 1990) und auch von namhaften Ingenieurwissenschaftlern (Duddeck 1996) betont, auch Wissen über die juristischen, ökonomischen und sozialen Randbedingungen technischen Handelns vermitteln. Darüber hinaus aber müßte die Studierbarkeit des Studiums, das sich bisher vor allem zu Beginn durch viel passives, vereinzelt Lernen auszeichnet, z.B. durch mehr Praxisbezug und Gruppenarbeit, verbessert werden. Absolventen sehen z.B. Defizite im Studium bei der Vermittlung fachübergreifenden Denkens sowie kommunikativer Fähigkeiten und der Einübung von Teamfähigkeit. Wären solche Veränderungen im Sinne der Verbreiterung vermittelter Fähigkeiten und der besseren Studierfähigkeit gewährleistet, wird auch eine größere Attraktivität des Ingenieurstudiums nicht nur für mehr Männer, sondern auch für Frauen erwartet (Minks 1996:VI u. 83).

## **5. Zur Frauenförderung in den Technikwissenschaften**

In diesem Zusammenhang werden Modellversuche interessant, die insbesondere für Frauen durch verschiedene praxis- und gruppenbezogene Zusatzangebote insbesondere zu Beginn des Studiums das Ingenieurstudium studierbarer machen sollen. Diese Maßnahmen, zur Förderung von Frauen gedacht (Wender/Strohmeyer/Quentmeier 1997, Schwarze/Flöing-Hering/Noller/Honsel-Niemeyer 1998), könnten Hinweise für eine größere Attraktivität des Ingenieurstudiums insgesamt ergeben (Vogel 1997, Schwarze/Webler 1998).

Angesichts der zurückgegangenen Studierendenzahlen und des erwarteten Ingenieurmangels ist es also zur Zeit durchaus üblich, Frauen im Technikstudium und für den Ingenieurberuf zu fördern. Ergeben sich hiermit auch Chancen für eine veränderte Gleichstellungspraxis an Technischen Universitäten - im Sinne von mehr Gleichbehandlung der Geschlechter in bezug auf fachliche Kompetenzen in Naturwissenschaften und vor allem Technik?

Wenn wir mit Angelika Wetterer annehmen, daß ‚Plausibilitätsverluste‘ und eine ‚Ent-Naturalisierung‘ der stetig aufrechterhaltenen Leitbilder bzw. Stereotypen über das kennzeichnend Weibliche und das kennzeichnend Männliche Schritte zur Dekonstruktion dieser Traditionen ermöglichen können (Wetterer 1995: 234f.), so scheint gerade die gegenwärtige Situation Anknüpfungspunkte in dieser Hinsicht zu bieten.

Denn schon eine Erhöhung der Zahlen von Studentinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und weiblichen Lehrenden in den Ingenieurwissenschaften

---

<sup>1</sup> Verein Deutscher Ingenieure (VDI).

kann das Bild einer Minderheit aufweichen. Sollten sich in Instituten damit auch ‚Traditionen‘ der Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und weiblichen Lehrenden ergeben, so kann auch die Vorstellung, Frauen seien eigentlich Neulinge in einem prinzipiell von Männern bestimmten Fach, nicht ohne weiteres mehr als plausibel gelten. Auch die Überzeugung, Frauen seien bei aller Tüchtigkeit im einzelnen doch eher geeignet, den Männern bei- bzw. nachgeordnet zu arbeiten, wird als naturgegebene Voraussetzung der fachlichen Kooperation in der Technik weniger plausibel und damit ent-naturalisiert, wenn diese z.B. als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Team beweisen, daß sie mindestens so kreativ und zuverlässig sind wie ihre männlichen Kollegen.

Historische Beispiele legen jedoch eher eine gewisse Skepsis nahe, wenn man z.B. an die hohen Quoten von Ingenieurstudentinnen während des Zweiten Weltkriegs z.B. an der damaligen TH Berlin denkt oder auch die konsequente Förderpolitik für Frauen in bezug auf das Technikstudium und Ingenieurberufe in der DDR betrachtet. Läßt sich das Beispiel aus dem Zweiten Weltkrieg mit dem Männermangel zu der Zeit in diesen Berufen erklären, so sollte die erwähnte Förderung von Frauen in der DDR nicht nur dem Mangel an qualifizierten Kräften, den Männer allein nicht ausgleichen konnten, abhelfen. Vielmehr stand im Hintergrund dieser Politik auch die Idee der Gleichstellung der Frauen mit Männern gerade u.a. in diesem traditionellen Männerberuf. Dennoch hat diese Gleichstellungspolitik bei allen beachtlichen Erfolgen des Einstiegs von Frauen in hochqualifizierte Berufe doch selbst in der DDR nicht dazu geführt, daß Frauen Männern auch in den Spitzenpositionen des Berufs gleichgestellt waren. Ihre Hauptzuständigkeit für die Alltagsversorgung der Familie haben die Frauen auch in der DDR nicht verloren - und wohl u.a. dieser Tatsache zufolge in letzter Konsequenz auch nicht die Chancen für Spitzenkarrieren gehabt wie Männer.<sup>1</sup>

Von konsequenter und vor allem nachhaltiger Gleichstellungspraxis kann also bei diesen Beispielen letztlich insofern nicht die Rede sein, als die Frauen, sobald sie - aus unterschiedlichen Gründen - nicht mehr in dem Maße im Technikberuf gebraucht wurden, aus diesen Beruf wieder mehr oder weniger verdrängt wurden.

Zum gesamtgesellschaftlichen Hintergrund muß in diesem Zusammenhang betont werden, daß auch in gewisser Weise in der DDR gegolten hat, was heute von Studierenden der Technikwissenschaften für ihr späteres Leben antizipiert wird: Männer wollen Familie neben dem Beruf, weil sie z.B. am Aufwachsen ihrer Kinder teilhaben möchten, Familie ist für Männer der Ausgleich zu den

---

<sup>1</sup> Vgl. Hildebrandt in dieser Publikation.

Strapazen des Berufs. Frauen dagegen wollen Familie, obwohl sie die Problematik der Vereinbarkeit der Versorgung von Kindern neben dem Beruf voraussehen (Vogel 1995: 218), für Frauen also ist Familie die zusätzliche, und u.U. gewollte, Belastung neben dem Beruf.

## **6. Zur Veränderung von Leitbildern für Frauen und Männer durch konsequente Gleichstellung**

Diese gesamtgesellschaftliche Arbeitsteilung kann angesichts der gegenwärtigen Bedingungen eines erwarteten Ingenieurmangels und einer Offenheit für eine Entwicklung zu mehr Gleichstellung von Frauen und Männern in diesen Berufen einer ‚Deplausibilisierung‘ und ‚Ent-Naturalisierung‘ im Sinne von Angelika Wetterer ausgesetzt werden, indem z.B. eine konsequente Gleichstellungspraxis an Technischen Universitäten unter den Studierenden und insbesondere bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses - bis hin zur Berufseinstellung, auch auf Professorenstellen, - verfolgt wird. Dabei könnte die Hochschule als Arbeitgeber wirklich gleiche Berufschancen für Frauen und Männer insofern anstreben, als für beide Gruppen deren Familienpflichten soweit berücksichtigt werden, daß sie auch bei Spitzenkarrieren keine Behinderung darstellen.

So dürfte z.B. bei Frauen auf Berufungslisten die Tatsache, daß sie etwa weniger längere Auslandsaufenthalte aufweisen als die Männer, nicht per se als Nachteil angesehen werden. Auch die Tendenz, wenn, dann eher C3-Stellen als C4-Stellen mit Frauen zu besetzen, müßte in diesem Zusammenhang kritisch gesehen werden. Denn hier handelt es sich nicht um eine geringere Belastung auf der C3-Stelle, die den Familienpflichten von Frauen entgegenkäme, sondern hier geht es wieder eher darum, Frauen in Professorenpositionen, wenn, dann eher Männern zuzuordnen als ihnen gleichrangige Machtpositionen einzuräumen. Ebenso kritisch müßte es gesehen werden, wenn speziell für Frauen Mittelbaustellen, u.U. als Dauerstellen, erhalten oder neu geschaffen werden. Denn sie stellen mit ihrer teilweise hohen Lehrbelastung keinen Weg zu einer Spitzenkarriere dar, wie er etwa für Männer auf Zeitstellen mit hohem Forschungsanteil gegeben ist, und sind insofern kein direkter Weg zur wissenschaftlichen Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Selbst Habilitations- und Promotions-Programme zur Förderung von Frauen ebenso wie die Förderung von Diplomandinnen und weiteren Studentinnen als wissenschaftliche bzw. studentische Hilfskräfte wären darauf hin zu befragen, wieweit sie wirklich Chancengleichheit mit der jeweiligen männlichen Vergleichsgruppe herstellen. In diesem Sinne sind bereits spezielle Maßnahmen



zur Förderung von Studentinnen zu Beginn des Technikstudiums nach der Befragung der Betroffenen insofern kritisch zu befragen, als diese Förderung auch den Effekt hatte, diese Frauen im Studium gegenüber der Mehrheit der Männer als ‚Hilfsbedürftige‘ zu stigmatisieren (Engler/Faustich-Wieland 1995).

## **7. Zur Beachtung besonderer Probleme von Frauen auf dem Wege zur Gleichstellung mit Männern**

Zu beachten bleibt jedoch, daß es unbezweifelbar - durch die erwähnten Leitbilder und Stereotypen sowie durch Konventionen und entsprechende Sozialisationseffekte verursachte - Differenzen zwischen Frauen und Männern gibt, die, sobald sich Frauen in ein von Männern dominiertes Feld, wie die Technikwissenschaften, begeben, zu Unterprivilegierungen führen können und dann durch spezifische Maßnahmen für Frauen abzufangen sind.

So sind spezielle Fördermaßnahmen als Zusatzangebote für Technikstudentinnen zu Beginn des Studiums, soweit sie von den Studentinnen empfundene ‚Defizite‘ gegenüber den Männern ausgleichen können, durchaus akzeptiert und in diesem Sinne fraglos notwendig, - wenn auch gleichzeitig zu fragen ist, ob nicht in ähnlicher Weise Männer eher in sozialen Kompetenzen wie Teamfähigkeit gegenüber den Frauen ‚Defizite‘ aufweisen, die durch entsprechende Maßnahmen auszugleichen wären.

Auch spezielle Promotions- und Habilitations-Programme für Frauen sind solange unerlässlich, wie Frauen im übrigen schlechtere Chancen haben, als wissenschaftlicher Nachwuchs in gleicher Weise wie die Männer gefördert zu werden. Jede Maßnahme, die dazu beiträgt, Frauen neben den Männern Chancen im Wissenschaftsbetrieb zu eröffnen, ist in diesem Sinne sinnvoll und notwendig und wird auch von Professoren insofern begrüßt, als es hier noch um Nachwuchs und nicht um die Konkurrenz um knappe oder gar gleichrangige Stellen geht, auf denen man dann u.U. doch lieber ‚Seinesgleichen‘, d.h. einen Mann, sehen würde.

Selbst Maßnahmen, die Frauen Chancen eröffnen, die letztlich nicht mit den Spitzenkarrieren von Männern zu vergleichen sind, also z.B. Dauerpositionen im Mittelbau, sind insofern rückhaltlos zu befürworten, als sie einerseits eine Berufschance für Frauen darstellen, und darüber hinaus vielleicht die spezifischen Positionen darstellen, in der sie sich - mit oder ohne Familienpflichten - verwirklichen können und wollen. In diesem Sinne sind alle Berufspositionen und Fördermöglichkeiten in diesem Bereich, von denen eine geringere Belastung erwartet wird, als sie ein Mann mit großen Ambitionen auf sich nimmt, für Frauen ebenfalls erstrebenswert. Hier können Teilzeit-Stellen,



Teilzeit-Stipendien, Verlängerungsmöglichkeiten für Diplomarbeiten wegen Familienpflichten, etc. gemeint sein. Denn diese Fördermöglichkeiten wie die Dauerpositionen im Mittelbau stellen Frauen mit den Männern gleich, die aus unterschiedlichen Gründen auch keine Spitzenkarriere anstreben. Diese Wahlfreiheit, ob aus persönlichem Belieben oder aus familialen Verpflichtungen heraus gewünscht, muß auch den Frauen bleiben.

#### **8. Zur pragmatischen und zur prinzipiellen Perspektive und zur Sicherung der Gleichstellung für Frauen an Technischen Universitäten**

Immer also wird zugleich eine pragmatische und eine prinzipielle Perspektive der Gleichstellungspraxis für Frauen in den Technikwissenschaften zu verfolgen sein:

Die pragmatische Perspektive muß dazu beitragen, in jedem Einzelfall den Bedürfnissen von Frauen entsprechend wenigstens ein Minimum an Förderung und Aufstiegschancen bis zu einer Position, die ihnen in ihrer Lage jeweils gerecht wird, zu eröffnen. Diese breiten Wahlmöglichkeiten, die Männern in anderer Weise auch gegeben sind, wenn sie aus unterschiedlichen Gründen ihren Einsatz in Studium und Beruf soweit reduzieren, daß sie daneben andere Lebensziele verfolgen können, müssen für Frauen jeweils auch vorgesehen sein. Die prinzipielle Perspektive jedoch muß die Gleichstellung von Frauen und Männern auf ihrem Weg in Spitzenpositionen in den Technikwissenschaften im Auge haben. Hier wird es immer die härtesten Verteilungskämpfe geben, für die die erwähnten alten Leitbilder bzw. Stereotypen über die Differenz der Geschlechter auch - zumindest implizit - immer wieder herangezogen werden können. Aber selbst dies ist kaum mehr nötig, wenn z.B. bei der Aufstellung einer Berufsliste die Qualifikation der Frau - sie war fachlich breiter ausgewiesen und hatte sich erst in ihrer weiteren Karriere mit dem für diese Stelle geforderten Spezialgebiet befaßt, während der Mann von Anfang an sehr eng auf das geforderte Gebiet ausgerichtet war - in jedem Fall als gegenüber der des Mannes nachrangig eingestuft wird. Es werden auch hier also im Einzelfall immer wieder die Maßstäbe zum Vergleich der Qualifikation von Frauen und Männern sehr kritisch daraufhin zu überprüfen sein, wie weit sie wirklich Chancengleichheit für beide Geschlechter garantieren.

Aber auch angesichts dieser pragmatischen und der prinzipiellen Perspektive auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern an Technischen Universitäten bleibt noch einmal die Frage aufzugreifen, wie verhindert werden kann, daß bei einer schlechteren Konjunktur für Frauen in den Technikwissenschaften - wenn

sich z.B. wieder genügend männlicher Nachwuchs findet und damit u.U. in der Hochschule, aber auch am Arbeitsmarkt außerhalb Ingenieurinnen schlechtere Chancen eingeräumt werden, - Frauen hier aus Studium und Beruf wieder mehr oder weniger verdrängt werden.

Eine wichtige Voraussetzung der Sicherung einmal etablierter Strukturen der Chancengleichheit, also der Gleichstellungspraxis in pragmatischer und vor allem prinzipieller Perspektive, ist es, sie immer als politisch erkämpfte und damit wachsam zu sichernde zu betrachten.

So sind z.B. Maßnahmen der Frauenförderung für Studentinnen zu Beginn des Technikstudiums meist durch vorübergehende Finanzierung von außerhalb der Hochschule als Modellprojekte möglich geworden. Diese Fördermaßnahmen in die Finanzierung durch die Hochschule zu integrieren, ist zwar teilweise gelungen, dürfte jedoch angesichts der zunehmenden Finanzknappheiten zunächst häufig problematisch werden können. Ähnliches gilt für spezielle Programme zur Förderung von Promotionen und Habilitationen bei Frauen. Denn auch hier steht zu erwarten, daß in Zukunft etwa eine Gegenfinanzierung von Seiten der Hochschulen gefordert werden könnte. Bei der Vergabe von Mitarbeiterstellen besonders auf die Förderung von Frauen zu achten, wird bei genügend männlichem Nachwuchs schwierig sein. Vor allem aber könnte die Besetzung von Professorenstellen mit Frauen unter diesen Bedingungen auch problematisch werden.

In all diesen Fällen der Gleichstellungspraxis für Frauen an Technischen Universitäten sind die Chancen von Frauen auch über bestimmte Konjunkturen hinaus nur zu sichern, wenn die Berücksichtigung von Frauen auf allen Ebenen und insbesondere auch für Spitzenpositionen auch in bisherigen Männerdomänen allgemein in unserer Gesellschaft ein wichtiges politisches Ziel bleibt. Angesichts der zunehmenden Zahl hochqualifizierter Frauen, die in verschiedensten gesellschaftlichen Feldern ihre Positionen beginnen zu etablieren und mit Männern zu kooperieren, ist das immer wieder Einklagen dieses Ziels der Gleichstellung von Frauen auch für Spitzenpositionen zunächst erwartbar.

Ist dieses Ziel immer wieder im politischen Raum als wichtig artikuliert, so wird auch absehbar, daß Hochschulen z.B. im Rahmen ihrer zunehmenden Autonomie und des Wettbewerbs untereinander das Ziel der Gleichstellung von Frauen in Studium, wissenschaftlicher Nachwuchsförderung und auch bei der Besetzung von Professorenstellen verfolgen werden, um sich einen Bonus z.B. gegenüber der Ministerialverwaltung, aber auch anderen Geldgebern, zu erstreiten.

Es wird also darauf ankommen, in den kommenden Verteilungskämpfen innerhalb der Hochschule um Ressourcen die Gleichstellung von Frauen als im

politischen Raum außerhalb wichtiges Ziel immer wieder präsent zu halten und ein Bonussystem zu entwickeln, damit die Hochschulen selbst ein Interesse an Chancengleichheit für Frauen im Rahmen der Verfolgung von eigenen Zielen entwickeln.

## **9. Schluß**

Eine Voraussetzung, um eine Gleichstellungspraxis im Sinne der Chancengleichheit für Frauen an Technischen Universitäten immer wieder zu gewährleisten, liegt sicher in der Bildung von Netzwerken. Einmal sind damit die Kontakte unter Frauen innerhalb der Hochschule gemeint, wie sie vielerorts in den entsprechenden Gremien für Frauen und in informellen Zusammenschlüssen bereits bestehen. Darüber hinaus aber wird es auch nötig sein, verstärkt in den Gremien, in denen Frauen die Minderheit sind (Senat, Haushaltskommission etc.), mit Männern zu kooperieren, auch mit einzelnen immer wieder den Dialog zu führen, um eine Gleichstellungspraxis als ständige Aufgabe auch für die Männer als interessant und wichtig zu präsentieren. Aber auch über die einzelne Hochschule hinaus müssen Frauen Netzwerke bis in den politischen Raum hinein aufrecht erhalten, um über neue Entwicklungen, die die Hochschule und damit letztlich auch die Gleichstellungspraxis für Frauen betreffen, immer entsprechend informiert zu sein.

In den Dialogen mit männlichen Entscheidungsträgern wird es nötig sein, immer wieder die erwähnten Leitbilder und Stereotypen, die Männliches und Weibliches polarisierend einander gegenüberstellen, zu unterlaufen oder ad absurdum zu führen, nicht, indem die Identität als Frau oder als Mann in Frage gestellt wird, sondern indem eine gleichrangige Vielfalt für beide Geschlechter - implizit oder explizit - eingefordert wird.

## **10. Literatur**

Duddeck, H. 1996: Und sie fertigten nur die 'Gestelle' dieser Welt ...? Ingenieure und das zubringende Wissen der anderen Wissenschaften. In: Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften. Berichte und Abhandlungen, Bd. 2. Berlin, S. 361-389.

Engler, St./ Faulstich-Wieland, H. 1995: Ent-Dramatisierung der Differenzen. Studentinnen und Studenten in den Technikwissenschaften. Bielefeld.

Frauenbüro der TU Braunschweig 1998 (Hrsg.): Frauen in den

- Ingenieurwissenschaften an der TU Braunschweig. Braunschweig.
- Gräfen, H. 1990 (Hrsg.): Die fachübergreifende Qualifikation des Ingenieurs. Anforderungen der Wirtschaft Angebote der Hochschule. Düsseldorf.
- Kazemzadeh, F./ Minks, K.-H. 1983: Attraktivität des Ingenieurstudiums. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. HIS GmbH. Hannover.
- Minks, K.-H. 1996: Frauen aus technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen. Ein Vergleich der Berufsübergänge von Absolventen und Absolventinnen. Hannover.
- Schwarze B./ Flöing-Hering, B./ Noller, M./ Honsel-Niemeyer, A. 1998: Fachhochschule Bielefeld, Bund-Länder-Modellversuch Frauen im Ingenieurstudium an Fachhochschulen, Geschlechtsspezifische Aspekte in Lehre und Studium. Bielefeld.
- Schwarze, B./ Webler, W.-D. 1998: Lernen in Europa. Neue Anforderungen an die Ausbildung von Ingenieuren und Ingenieurinnen. Weinheim.
- Vogel, U. 1995: Fachengagement und Studienerfolg bei Ingenieurstudentinnen und Ingenieurstudenten. Eine Untersuchung zu Kompetenzen und Handlungspotentialen für Studium, Beruf und Familie. Bielefeld .
- Vogel, U. 1997: Zum Beitrag der Frauenförderung in den Technikwissenschaften für ein zukunftssträchtiges Ingenieurstudium. In: Blöcher, A./ Heyder, U./ Mangels-Voegt, B.: Reformfähigkeit von Staat und Gesellschaft. Festschrift für Klaus Lompe zum 60. Geburtstag. Frankfurt/Main, S. 223-234.
- Vogel, U./ Capello, C. 1996: Zur Steigerung der Attraktivität des Ingenieurstudiums. Vorarbeiten zu einem empirischen Projekt. Forschungsberichte aus dem Seminar für Politikwissenschaft und Soziologie, Hrsg. von Lompe K./ Menzel U./Vogel U., Nr. 15. Braunschweig.
- Vogel, U./ Capello, C. u.a. 1998: Zum Interesse am Technikstudium bei Gymnasiastinnen und Gymnasiasten. In: Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaften (ISW). Nr. 25. Braunschweig
- Vogel, U./ Capello, C u.a. 1999: Zur Steigerung der Attraktivität des Ingenieurstudiums – Bericht über Maßnahmen im Studium. In: Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaften (ISW). Nr. 28. Braunschweig.

- Wender, I./ Strohmeyer, A./ Quentmeier, B. 1997: Technik bewegt die Frauen - Frauen bewegen die Technik. Berufsorientierende Hilfen für Schülerinnen der Sekundarstufe II in Zusammenarbeit von Schule, Hochschule und Betrieb. Aachen.
- Wetterer, A. 1995: Dekonstruktion und Alltagshandeln. Die (möglichen) Grenzen der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In: Wetterer, A. (Hrsg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt/Main, S. 223-246.





## **Erfahrungen aus der Gleichstellungsarbeit an der TU Dresden**

### **1. Ausgangssituation**

Das neue Sächsische Hochschulgesetz (vom 11. Juni 1999) verlangt, daß der Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten dem Konzil vorgelegt wird. Deshalb erhielt ich in diesem Jahr erstmalig die Gelegenheit, vor dem größten Universitätsgremium einen Vortrag zur Gleichstellungsarbeit zu halten. Dabei habe ich mich auf den „Bericht zur Frauenförderung“ beschränkt, den die TU (d. h. die Gleichstellungsbeauftragte) laut Sächsischen Frauenförderungsgesetz in diesem Jahr ohnehin erarbeiten mußte. Für diesen Bericht habe ich den bezeichnenden Untertitel „Gleichstellung: nicht immer - aber immer öfter“ - gewählt.

Als Grundlage des Berichtes dienten Jahresauswertungen der Daten zur Frauenförderung. Die erste derartige Jahresauswertung konnte im Jahre 1997 durch die Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen und der Universitätsleitung vorgelegt werden. Infolge dessen wurden Leitbilder und Ziele für die Frauenförderung der TU formuliert und Maßnahmen, die zur Verbesserung der Daten zur Frauenförderung führen sollen, vereinbart.

Vor dem Konzil wurde nun die Richtigkeit der Ziele sowie der Erfolg oder Mißerfolg<sup>1</sup> der Maßnahmen zur Frauenförderung anhand der Entwicklung der Frauenförderstatistik geprüft.

In diesem Beitrag werden einige Ergebnisse dieser Prüfung sowie wichtige Projekte und Maßnahmen zur Frauenförderung, wie die „Sommeruniversität für Schülerinnen“, vorgestellt.

---

<sup>1</sup> Der Kanzler der TU hat angeregt, anstatt von „Misserfolgen“ zukünftig besser von „Nachholbedarf bei der Frauenförderung“ zu sprechen.

Die folgende Tabelle benennt diese Leitbilder und Ziele in einer Übersicht.

<b>Gebiet</b>	<b>Leitbilder und Ziele</b>
Studien-Beratung	Erhöhung des Studentinnenanteils in den Studienrichtungen Elektrotechnik, Informatik, Mathematik, Physik sowie im Bauingenieurwesen, im Maschinenwesen und in den wirtschaftswissenschaftlichen Fächern.
Studium	Frauenförderung während des Studiums mit dem Ziel der Erhöhung der Anzahl und der Leistungsfähigkeit der Absolventinnen.
Wissenschaftlicher Nachwuchs	a) Erhöhung des Frauenanteils auf Nachwuchsstellen mit dem Ziel, den Frauenanteil bei den Absolventen/innen zu erreichen. b) Gleichverteilung der gut und schlecht dotierten; Nachwuchsstellen auf Frauen und Männer (Beispiel für schlecht dotiert: wissenschaftliche Hilfskräfte, Beispiel für gut dotiert: vollzeitbeschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen);
Unbefristetes wissenschaftliches Personal	Gleichverteilung der unbefristeten Stellen auf Frauen und Männer (Das Nachrücken von Frauen auf unbefristete Stellen muß in gleichem Maße geschehen, wie die Qualifizierung durch Promotionen und Habilitationen erfolgt.).
Hochschul-Lehrer/-innen	Erhöhung des Frauenanteils bei den Hochschullehrer/innen (und dort besonders bei den C4-Professoren/innen und Dozenten/innen)
Nichtwissenschaftliches Personal	a) Die TU Dresden strebt bei der Stellenbesetzung für Akademiker /innen-Stellen im nichtwissenschaftlichen Personal an, den Frauenanteil der Absolventen/innen in den zugeordneten Studienrichtungen zu erreichen. b) Der Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Personal an der TU Dresden soll besonders im höheren Dienst erhöht werden. c) Die TU bemüht sich besonders um weibliche Auszubildende.
Übergreifende Maßnahmen*	a) Die TU strebt ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen für Frauen und Männer an. Das gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. b) Schaffung eines wirksamen Anreizsystems für die Frauenförderung.

\* Maßnahmen für nichtwissenschaftliches und wissenschaftliches Personal

## 2. Studienwahlverhalten

Jeweils in den Sommermonaten der Jahre 1998 und 1999 veranstaltete die TU Dresden unter dem Motto „erst ausprobieren - dann studieren“ ihre „Sommeruniversität für Schülerinnen“, wobei ausgewählte Studienrichtungen vorgestellt wurden. Wegen des großen technischen Fächerspektrums ist die TU für ein solches monoedukatives Projekt sehr geeignet. Besonders in den technischen Fachrichtungen können sehr viele differenzierte Studienwünsche erfüllt werden. Dazu gehören auch solche Studienrichtungen, bei denen der Gedanke des Umweltschutzes schon in ihrer Bezeichnung hervorgehoben wird und solche mit fächerübergreifenden Anwendungsbereichen. Diese Studienrichtungen werden von den Mädchen zunehmend ausgewählt. Die TU Dresden bietet in der Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften weiterhin die klassischen Studienrichtungen Biologie, Chemie, Mathematik und Physik sowie die Psychologie und die Lebensmittelchemie an. Die Bilder 1 bis 4 (siehe 6. Anhang) belegen die Entwicklung des Studentinnenanteils in den Studienjahren 1993/94 bis 1998/99 an der TU Dresden. Sie zeigen die Geschlechtsspezifität des Studienwahlverhaltens und damit die Notwendigkeit einer speziellen Studienberatung für Schülerinnen besonders in den von Männern bevorzugten Berufen. Die Studienrichtungen in den Fakultäten Sprach- und Literaturwissenschaften sowie Erziehungswissenschaften werden zu einem hohen Prozentsatz durch Frauen gewählt. Dabei gibt es viele Studienrichtungen mit zur Zeit sehr ungünstiger Berufsperspektive (wie Grundschullehrerinnen) oder mit in der Berufspraxis für viele Frauen (Mütter) ungünstigen Arbeitszeiten (wie Sozialpädagoginnen in der Jugendarbeit). In der Philosophischen Fakultät können u.a. die Studienrichtungen Geschichte, Evangelische und Katholische Religion, Evangelische und Katholische Theologie, Philosophie, Politikwissenschaften, Soziologie, Musikwissenschaft oder Kommunikationswissenschaften gewählt werden. Der Frauenanteil liegt etwas über 50%. Ebenfalls ausgeglichene Verhältnisse finden wir in der Juristischen Fakultät, der Medizinischen Fakultät und in der Fakultät Architektur (Bild 2). Die Frauenanteile in der Fakultät Forst-, Geo- und Hydrowissenschaften und im Verkehrswesen steigen stark an, wobei sowohl der Umweltaspekt als auch das breite Spektrum an Wahlmöglichkeiten attraktiv wirken. In der Fakultät Wirtschaftswissenschaften fällt der Studentinnenanteil seit sechs Jahren stetig.

In den Fakultäten Bauingenieurwesen, Informatik, Maschinenwesen und Elektrotechnik liegt der Frauenanteil unter 30%.

Im Bild 4 ist der Studentinnenanteil in der Fakultät Mathematik und Naturwis-

senschaften studienrichtungsspezifisch zusammengestellt. Die Fächer Psychologie, Biologie und Lebensmittelchemie haben einen sehr hohen Frauenanteil, der mit dem in den Erziehungswissenschaften und in den Sprach- und Literaturwissenschaften vergleichbar ist. In der Chemie und Mathematik ist der er deutlich kleiner, und in der Physik ist er sehr klein.

Im Studienjahr 1998/1999 wurden 24.093 Studierende an der TU immatrikuliert, 45,4% davon waren Studentinnen. Im neuen Studienjahr 1999/2000 gibt es 25.111 Studierende, davon sind 46,2% Studentinnen, d.h. zur Zeit studieren 11.610 junge Frauen an der TU Dresden.

Der Frauenanteil bei den Studierenden an der TU steigt seit Jahren stetig an (Bild 3).

Während der oben genannten „Sommeruniversität für Schülerinnen“ wurde in einer Umfrage ermittelt, in welchem Alter sich der Berufswunsch bei Schülerinnen entwickelt hat. Das Ergebnis zeigt Bild 5. Danach beschäftigen sich 14-jährige Schülerinnen schon sehr intensiv mit der Frage, welchen Beruf sie ergreifen werden. Die Studienberatung der Universitäten richtet sich aber an die 11. und 12. Klassen. Ich vermute, das liegt daran, daß der Frauenanteil in der Professorenschaft viel zu klein ist. Die meistens männlichen Professoren erinnern sich an ihre eigene Biographie und leiten die Bedürfnisse der nachwachsenden Generation daraus ab. Für Schüler, die bekanntlich in ihrer Entwicklung den Schülerinnen etwas hinterher laufen, mag die Studienberatung mit 18 oder 19 Jahren richtig sein. Für Schülerinnen ist das nach unserem Umfrageergebnis zu spät. Vielleicht ist die zeitlich am Interesse der Jungen orientierte Studienberatung ein Grund für die ungünstige Studienwahl vieler Mädchen. Daß hierbei viel „Wildwuchs“ entstanden ist, sieht man, wenn man den Informationsbedarf der Schülerinnen<sup>1</sup> (Bild 6) genauer hinterfragt: Die Schülerinnen fragen nach Studienrichtungen auf der Grundlage von Vorkenntnissen (und sie kennen vor allem die klassischen Naturwissenschaften), wobei Biologie, Mathematik, Psychologie und Chemie bevorzugt wurden. In der Schule interessierten sich die Mädchen (laut Umfrage) besonders für die Fächerkombinationen Mathematik und Naturwissenschaften oder Sprachen und Naturwissenschaften. In diesen Fächern erzielten sie meist auch Bestleistungen. Bei den Freizeitbeschäftigungen rangierte an erster Stelle der Sport, gefolgt von Literatur und Musik. Alle anderen möglichen Tätigkeiten waren unterrepräsentiert, auch die Arbeit am Computer. Das wäre bei Jungen sicher nicht passiert.

---

<sup>1</sup> An der „Sommeruniversität für Schülerinnen“ haben nur mathematisch, naturwissenschaftlich und technisch interessierte Schülerinnen teilgenommen.



In der 9. Klasse absolvieren die Schülerinnen Praktika. Auch hierbei werden Chancen für die Berufsberatung vertan. Die Praktika unserer mathematisch, naturwissenschaftlich und technisch interessierten Schülerinnen waren zum großen Teil in berufsfernen Bereichen angesiedelt. Als Tätigkeitsfelder wurden Arztpraxen, Apotheken, Kindergärten/Krankenhäuser/Altersheime, Kanzleien und Steuerbüros, Werbeagenturen und der Handel häufig genannt. Hier versäumen die Hochschulen im Freistaat Sachsen eine Chance der Einflußnahme auf die Studienwünsche der Schülerinnen.

### **3. Berufschancen für Frauen in der Wissenschaft**

Welche Berufschancen Frauen in der Wissenschaft haben, läßt sich anhand der Karriereleiter von der Studentin zur Professorin zeigen. Die Auswertung in den Bildern 8 und 9 basiert auf Zahlen aus dem Jahr 1999 (Stand 30. Juni 1999). Es gibt einen großen Unterschied zwischen den Fächern mit großem und kleinem Frauenanteil bei den Studierenden.

Das Bild 9 zeigt die Verhältnisse am Beispiel der Fakultäten Elektrotechnik und Informatik. Man sieht, daß die Absolventinnen eine verhältnismäßig gute Chance erhalten, eine Promotion als Promotionsstudentin oder als befristete wissenschaftliche Mitarbeiterin durchzuführen. Es gibt einen etwas erhöhten<sup>1</sup> Frauenanteil beim unbefristeten wissenschaftlichen Personal und bei den Dozenten/innen. Professuren sind nur mit Männern besetzt.

Auf der Karriereleiter in den Fakultäten Sprach- und Literaturwissenschaften sowie Erziehungswissenschaften (Bild 8) gibt es dagegen Professorinnen, insbesondere C3-Professuren<sup>2</sup> wurden an Frauen vergeben. Es ist aber deutlich zu sehen, daß verhältnismäßig mehr Männer promovieren (Kategorie „WM, befr.“ und „Prom.“), als Männer das Studium beenden (Kategorie „Absolv.“).

Die Ursache für diesen großen Unterschied in der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in Fakultäten mit hohem Frauenanteil bei den Studierenden zu den Fakultäten mit hohem Männeranteil bei den Studierenden wird durch die Gleichstellungsbeauftragte der TU und die Professorenschaft der Fakultät Sprach- und Literaturwissenschaften unterschiedlich bewertet. Die Diskussion dazu wurde noch nicht abgeschlossen. Dazu werden im Jahre 2000 weitere Untersuchungen (Fragebogen, Interviews) durchgeführt.

---

<sup>1</sup> vielleicht Karriererückstau (?)

<sup>2</sup> Die Inhaber/-innen von C3-Professuren werden schlechter bezahlt, haben ungünstigere Arbeitsbedingungen und weniger Einfluß als die Inhaber/-innen von C4-Professuren.

Die Bilder 10, 11 und 12 zeigen im TU-Durchschnitt die Entwicklung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Nachwuchs, beim unbefristeten wissenschaftlichen Personal und bei den Hochschullehrern/innen.

Zu den Leitbildern und Zielen, die die TU im Frauenförderplan für den wissenschaftlichen Nachwuchs selbst formuliert hat, gehören:

- (a) die Erhöhung des Frauenanteils auf Nachwuchsstellen mit dem Ziel, den Frauenanteil bei den Absolventen/innen zu erreichen.
- (b) die Gleichverteilung der gut und schlecht dotierten Nachwuchsstellen auf Frauen und Männer (Beispiel für schlecht dotiert: wissenschaftliche Hilfskräfte, Beispiel für gut dotiert: vollzeitbeschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen).

Beide Ziele konnten in den zwei Jahren, in denen mit dem Frauenförderplan gearbeitet worden ist, noch nicht erreicht werden. Der Durchschnittswert für den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs (Bild 11) stieg im Jahre 1999 zwar leicht an, erreichte aber den Wert des Frauenanteils bei den Absolventen/innen (Bild 10) nicht. Auch hinsichtlich der gut und schlecht dotierten Nachwuchsstellen besteht noch eine deutliche Benachteiligung der Frauen. Der alte Grundsatz „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ wird bis in die Gegenwart verletzt. Die Fristen, in denen Promotionen geschrieben werden, sind für vollzeit- und teilzeitbeschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, für wissenschaftliche Hilfskräfte und Promotionsstudenten/innen ungefähr gleich. Die Unterschiede in der Lehrbelastung sind, verglichen mit der Belastung durch die wissenschaftliche Arbeit, unbedeutend. Daraus ergibt sich, daß das vollzeitbeschäftigte Personal bei fast gleicher Arbeit viel besser bezahlt wird als die Teilzeitbeschäftigten, die Hilfskräfte und die Empfänger/innen von Promotionsstipendien.

Im Bild 11 fällt der hohe Frauenanteil bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben auf. Von diesen Stelleninhaber/innen wird eine überdurchschnittlich hohe Lehrbelastung erwartet. Lehre wird als Dienstleistung bewertet. Deshalb sind diese Stellen für eine Hochschullehrer/innen-Laufbahn nicht karrierefördernd, und viele Frauen können eine solche Stelle bekommen.

Die kleinsten Werte des Frauenanteils (Bild 12) finden sich seit Jahren in der Gruppe der Hochschullehrer/innen und dort besonders bei den C4-Professoren/innen. Optimistisch stimmt, daß er ansteigt und daß Professuren verhältnismäßig oft neu vergeben werden. Die meisten Professorinnen wurden an der TU Dresden in der Fakultät Sprach- und Literaturwissenschaften berufen. Im Bauingenieurwesen, im Maschinenwesen, in der Informatik, in der

Elektrotechnik und in der Chemie gibt es an der TU Dresden keine Professorinnen.

#### **4. Berufschancen für Nichtwissenschaftler/innen an der TU Dresden**

An der TU wird nicht nur wissenschaftlich gearbeitet, es gibt auch Arbeitsplätze für Nicht-Wissenschaftler/innen. Die Stellenbeschreibungen verlangen für den höheren und gehobenen Dienst in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium und für den mittleren Dienst eine Berufsausbildung.

Die Universitätsleitung der TU Dresden besteht wie bei fast allen Universitäten nur aus Männern. Auch bei den Dezernenten/innen der Zentralen Universitätsverwaltung und bei den Direktoren/innen der Zentralen Einheiten sind Frauen an deutschen Universitäten eher die Ausnahmen als die Regel. So ist es auch an der TU Dresden. Sachgebietsleiter/innen und Abteilungsleiter/innen bilden die nächste Leitungsebene. Der Frauenanteil ist bei den Inhabern/innen dieser Stellen höher als in der ersten Leitungsebene. Weiterhin gehört der Bestand des wissenschaftlichen Personals und des Lehrpersonals in der Zentralen Universitätsverwaltung und in den Zentralen Einrichtungen zum höheren Dienst.

Der Frauenanteil des vollzeitbeschäftigten nichtwissenschaftlichen Personals lag bei 43% im Jahre 1998 und 54% im Jahre 1999.

In den Rubriken „technisches Personal“ und „Verwaltungspersonal“ sind Einstufungen in den „höheren Dienst“ bis in den „mittleren Dienst“ in der Zentralen Verwaltung, in den Zentralen Einrichtungen und in den Fakultäten normal.

Die Arbeitsplätze des technischen Personals und der Arbeiter in den Werkstätten enthalten sowohl in den Fakultäten als auch in der Universitätsverwaltung mehr typischerweise von Männern besetzte Stellen. Umgekehrt arbeiten im Verwaltungspersonal traditionell mehr Frauen. Auch bei diesen Stellen werden Teilzeitarbeitsplätze mit gutem Erfolg vergeben.

Die TU hatte sich das Ziel gestellt, den Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Personal an der TU Dresden besonders bei den Vollzeitkräften im „höheren Dienst“ und „gehobenen Dienst“ zu erhöhen. Ob dieses Ziel im Berichtszeitraum erreicht worden ist, läßt sich getrennt nach vollzeit- und teilzeitbeschäftigtem Personal gut überprüfen. Dazu wurde im Bild 13 der Frauenanteil des vollzeitbeschäftigten nichtwissenschaftlichen Personals in den Kategorien „höherer Dienst“, „gehobener Dienst“, „mittlerer Dienst“ und „Arbeiter/innen“ beginnend mit dem Jahre 1996 bis zum Jahre 1999 grafisch

dargestellt. Das Bild 14 enthält die entsprechende Darstellung für das teilzeitbeschäftigte Personal.

Im „höheren Dienst“ des vollzeitbeschäftigten nichtwissenschaftlichen Personals an der TU Dresden stieg der Frauenanteil. Im „gehobenen Dienst“ blieb er seit 1997 konstant bei ca. 45%. Seit 1997 arbeiten mehr Männer auf Teilzeitstellen.

## **5. Gleichstellungsarbeit und Frauenförderung**

Die Frauenförderung kann immer nur ein Teil der Gleichstellungsarbeit sein. Das ist an allen Hochschulen so, und folglich ist das auch an der TU Dresden so. Die Verzahnung der Aufgabengebiete macht die Gleichstellungsarbeit eigentlich erst interessant. Leider müssen fast alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten darüber klagen, daß zu wenig Zeit zur Verfügung steht, um die Aufgaben angemessen zu bearbeiten. Um die Klage zu begründen, müssen die Aufgaben, die Arbeitsweise und die Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen aufgelistet und mit anderen Struktureinheiten (z. B. Personalrat) verglichen werden.

Im Freistaat Sachsen wird die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen durch zwei Gesetze bestimmt. Es gilt das Sächsische Hochschulgesetz (SächsHG) vom 11. Juni 1999 und das Sächsische Frauenförderungsgesetz (SächsFFG) vom 31. März 1994. Im SächsHG werden „Gleichstellungsbeauftragte“ und deren Arbeit beschrieben. Das SächsFFG benutzt den Begriff „Frauenbeauftragte“ und legt fest, daß die Aufgaben der Frauenbeauftragten von der nach SächsHG gewählten Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden können. Im Bild 15 (Tabelle) werden die Tätigkeiten von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten miteinander verglichen. In dem Vergleich wird der große Arbeitsumfang deutlich. Erschwerend kommt hinzu, daß es bisher im Freistaat Sachsen üblich ist, daß auf Universitäts- bzw. Fachhochschulebene jeweils nur eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin gewählt werden, die in Personalunion auch die Aufgaben der Frauenbeauftragten übernehmen. Zusätzlich gibt es in den Fakultäten jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin, die eng mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zusammenarbeiten.

Dieser Personenkreis ist für sehr viel mehr potentielle Klienten zuständig, als etwa der Personalrat, denn Gleichstellungsbeauftragte sollen für Studierende, für Angestellte und Beamte der Verwaltung, für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ansprechbar sein. Von ihnen werden eine Vielzahl Tätigkeiten erwartet, wie sie aus der Tabelle im Bild 15 abgeleitet werden können.

Im Vergleich zum Personalrat, für den Freistellungen von der Arbeit und Unterstützung durch Institutionalisierung (Sekretariate in den Hochschulen, Arbeit des Hauptpersonalrates, Informations<sup>1</sup>- und Weiterbildungsmöglichkeiten usw.) geregelt sind, gibt es in der Gleichstellungsarbeit sehr viel schlechtere Arbeitsbedingungen.

Die Synopse zum Vergleich der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten (nach SächsHG) und Frauenbeauftragten (nach SächsFFG) im Bild 15 zeigt Übereinstimmungen in manchen Aufgaben, in der Arbeitsweise und in den Rechten aber auch Unterschiedliches. Dadurch wird es möglich, die Aufgaben zur Frauenförderung nach SächsFFG und die restliche Gleichstellungsarbeit auf Universitätsebene zu trennen und dadurch auf zwei Schultern mehr zu verteilen. An der TU Dresden soll in der nächsten Wahlperiode diese Aufgabenteilung erprobt werden. Das stellt einen Versuch dar, mehr Gleichstellungsarbeit vom Ehrenamt in den Zuständigkeitsbereich der hauptberuflich Tätigen zu verlagern. So sollen sowohl die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten als auch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität eine Unterstützung durch eine Frauenbeauftragte erhalten, deren Amt selbst mit Rechten ausgestattet ist.

Scheitert der Versuch, mehr bezahlte Gleichstellungsarbeit an der TU Dresden durchzuführen, muß der im Bild 16 gezeigte Vorgang aber noch nicht als Alternative gewählt werden.

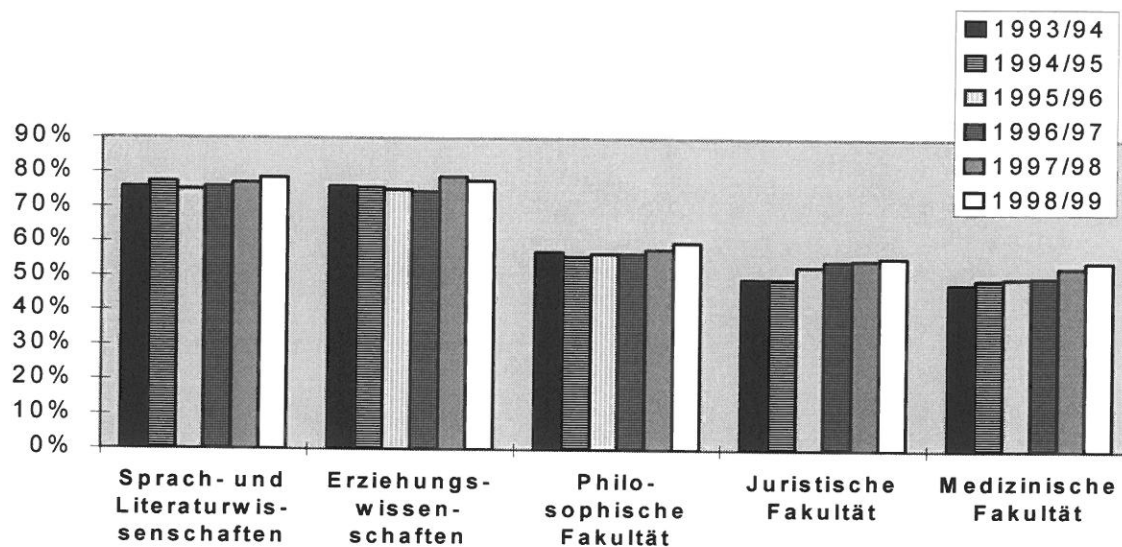
---

<sup>1</sup> Es gibt z.B. eine Zeitung für Personalräte.

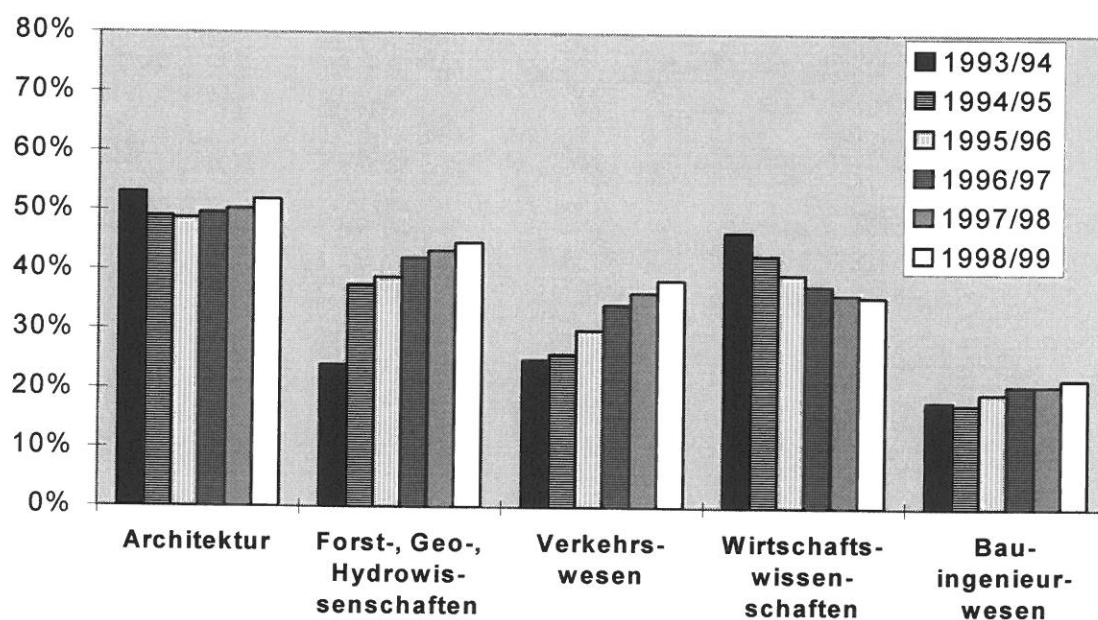


## 6. Anhang

**Bild 1 und 2: Entwicklung des Studentinnenanteils...**

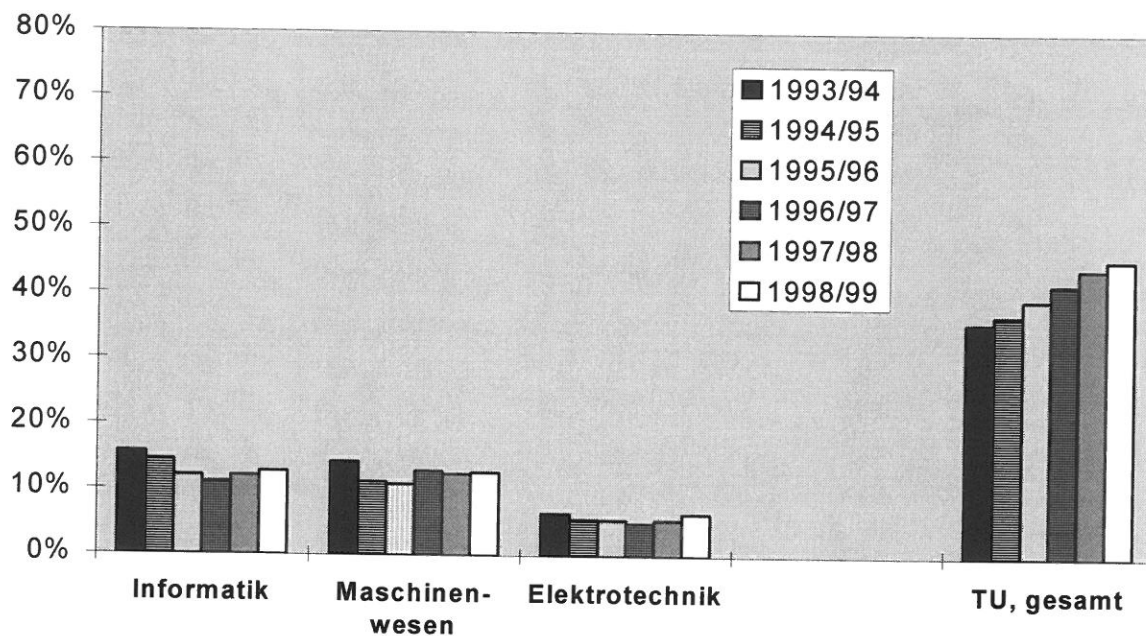


**... in den Studienrichtungen, die von Frauen bevorzugt werden**

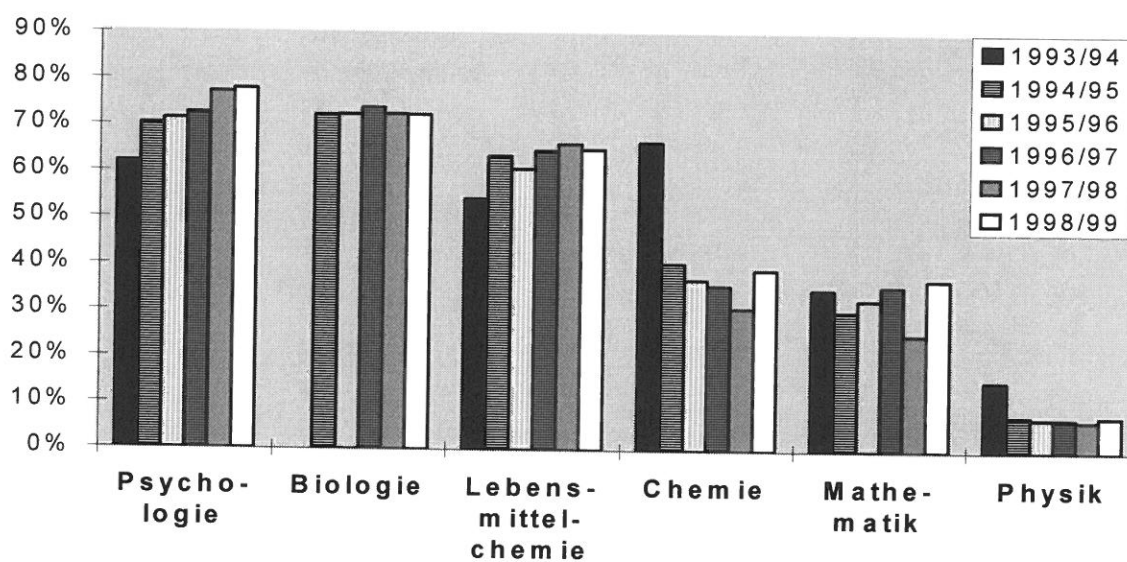


**... in den Studienrichtungen mit einem Studentinnenanteil zwischen 50% und 20%**

**Bild 3 und 4: Entwicklung des Studentinnenanteils...**

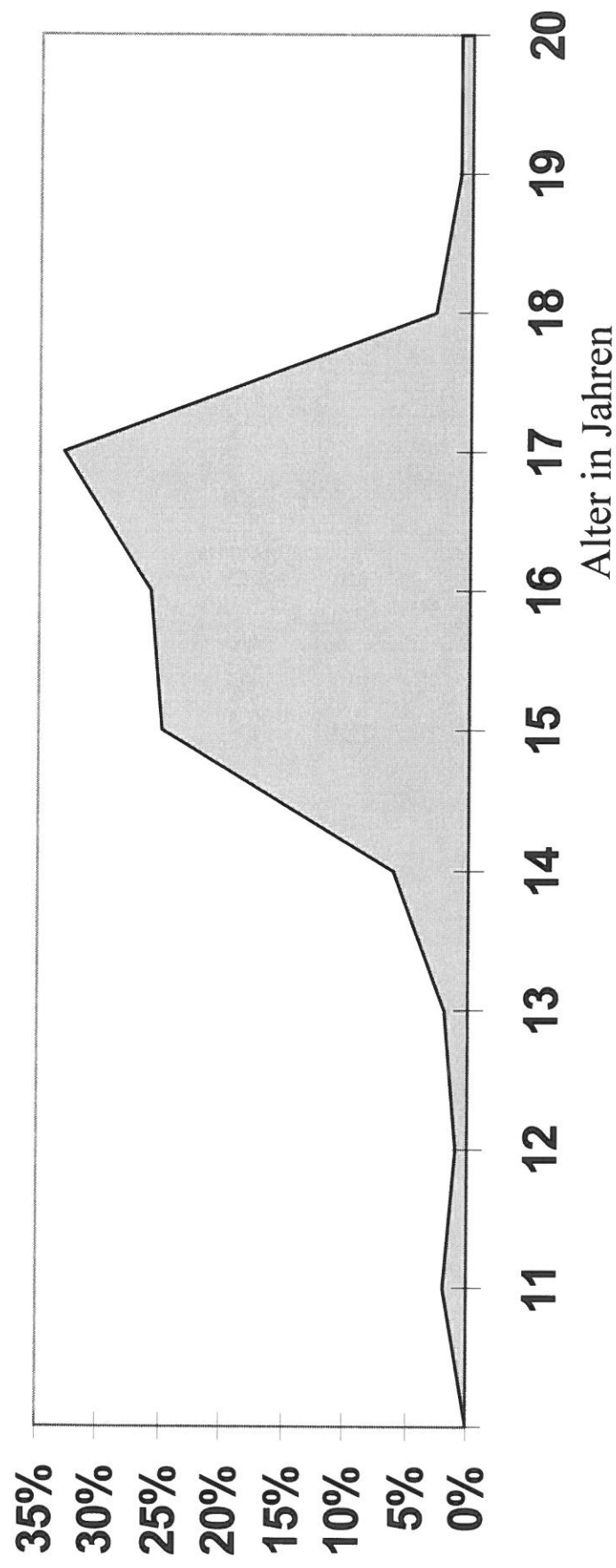


**... in den Studienrichtungen mit sehr kleinem Studentinnenanteil**



**... in der Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften**

**Bild 5: Entwicklung des Studienwunsches bei Schülerinnen**  
(laut Umfrage während der Sommeruniversität für Schülerinnen im Jahre 1998)



**Bild 6: Informationsbedarf der Schülerinnen laut vorgetragenem Wunsch**  
(laut Umfrage während der Sommeruniversität für Schülerinnen)

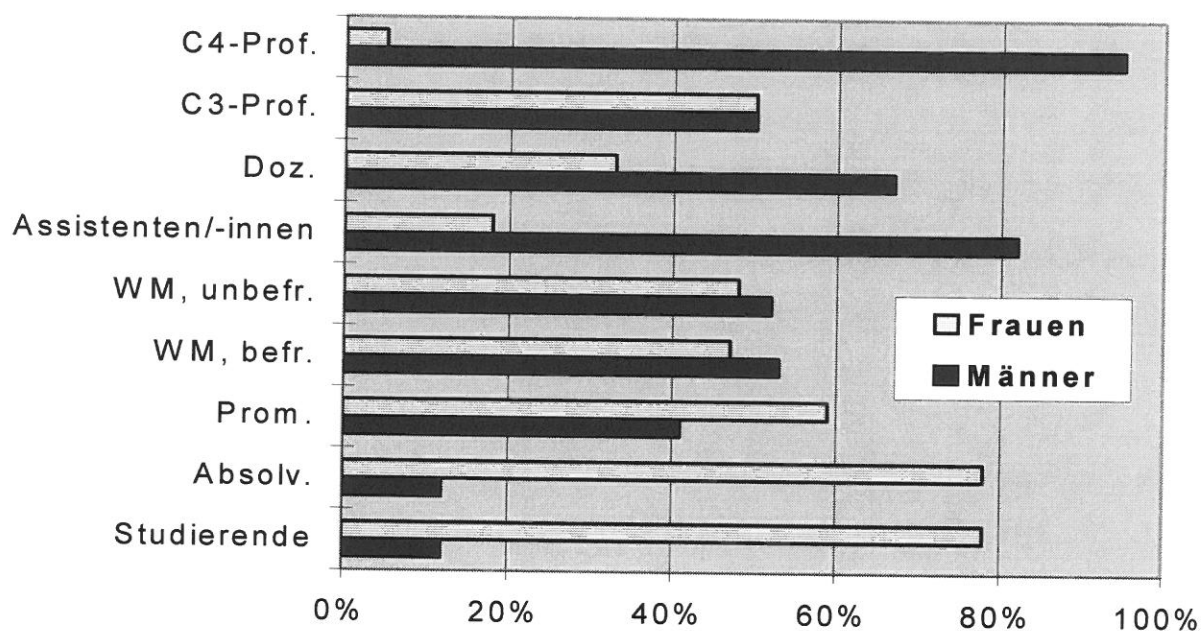
<b>Fakultät/Fachrichtung</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>
<b>Architektur</b>	<b>9,0%</b>	<b>10,7%</b>
<b>Bauingenieurwesen</b>	<b>5,2%</b>	<b>3,8%</b>
<b>Elektrotechnik</b>	<b>3,5%</b>	<b>4,4%</b>
<b>Forst-, Geo- und Hydrowissenschaften</b>	<b>18%</b>	<b>14,7%</b>
Forstwissenschaften	2,9%	2,7%
Geographie, Kartographie, Geodäsie	9,3%	5,2%
Wasserwesen	5,5%	6,9%
<b>Informatik</b>	<b>3,5%</b>	<b>6,7%</b>
<b>Maschinenwesen</b>	<b>9,6%</b>	<b>8,2%</b>
Maschinenbau	3,5%	3,6%
Verarbeitungs- und Verfahrenstechnik	4,1%	3,3%
Werkstoffwissenschaft	2,0%	1,3%
<b>Mathematik/Naturwissenschaften</b>	<b>42%</b>	<b>40,3%</b>
Biologie	12,0%	11,1%
Chemie/Lebensmittelchemie	6,4%	7,8%
Mathematik/Technomathematik/Wirtschaftsmathematik	8,1%	6,1%
Physik	3,8%	4,4%
Psychologie	12,0%	10,9%
<b>Verkehrsingenieurwesen/Verkehrswirtschaft</b>	<b>5,2%</b>	<b>4,0%</b>
<b>Wirtschaftsingenieurwesen</b>	<b>4,1%</b>	<b>7,1%</b>

**Bild 7: Praktika für Schülerinnen**  
(Quelle: Sommeruniversität 1998)

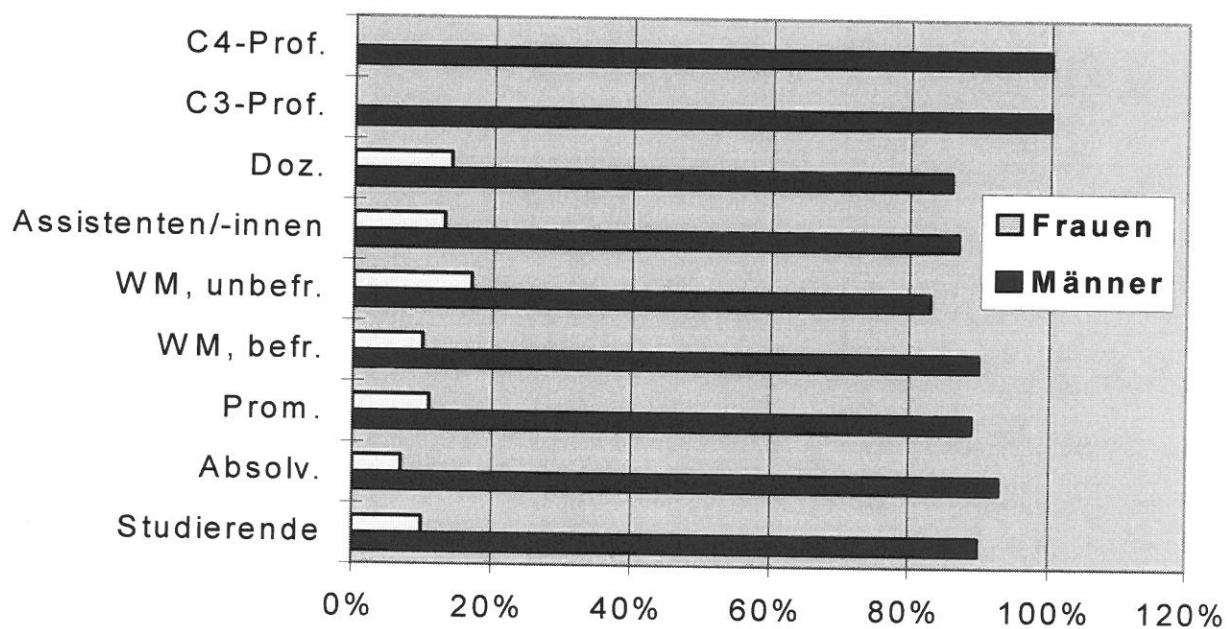
Ifd. Nr.	Praktikumsbereiche	Zahl der Nennungen	Wertung
1	Arztpraxen	14	☹
2	Apotheken	9	☹
3	Kindergärten	9	☹
4	Handel	8	☹
5	Kanzleien/Steuerbüros	7	☹
6	Krankenkassen	6	☹
7	Werbeagenturen	5	☹
8	Architekturbüros	5	☺
9	Werkstätten (Maschinenbau)	4	☺
10	Gärtnereien	3	☺
11	Krankenhäuser/Altersheime	3	☹
12	Verwaltungseinrichtungen	3	☹



**Bild 8 und 9: Karriereleiter von der Studentin zur Professorin...**

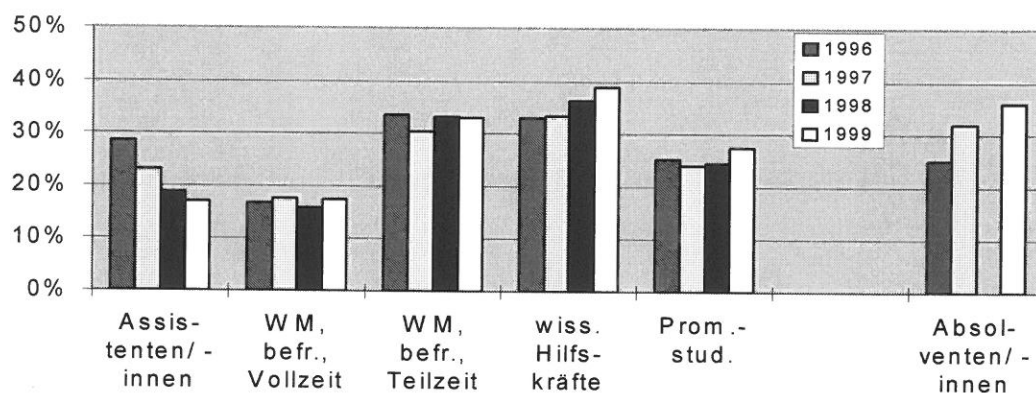


**... in den Fakultäten Sprach- und Literaturwissenschaften sowie Erziehungswissenschaften**

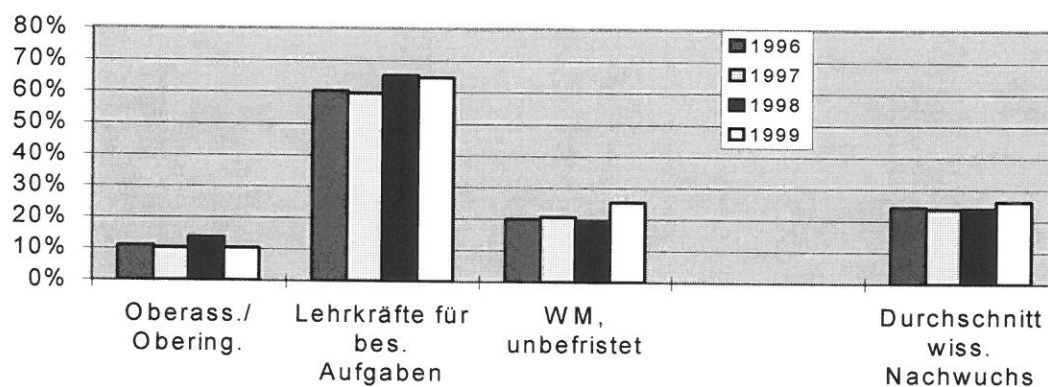


**... in den Fakultäten Elektrotechnik und Informatik**

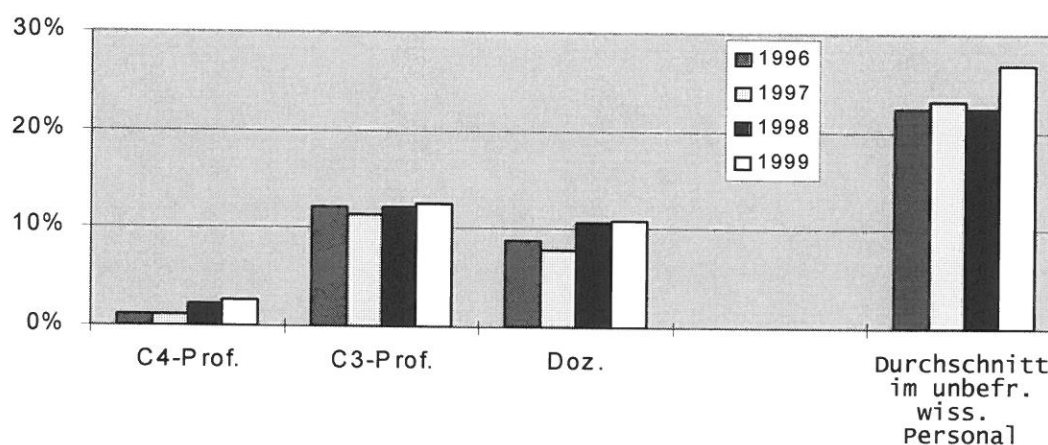
**Bild 10, 11 und 12: Entwicklung des Frauenanteils...**



**... beim wissenschaftlichen Nachwuchs**

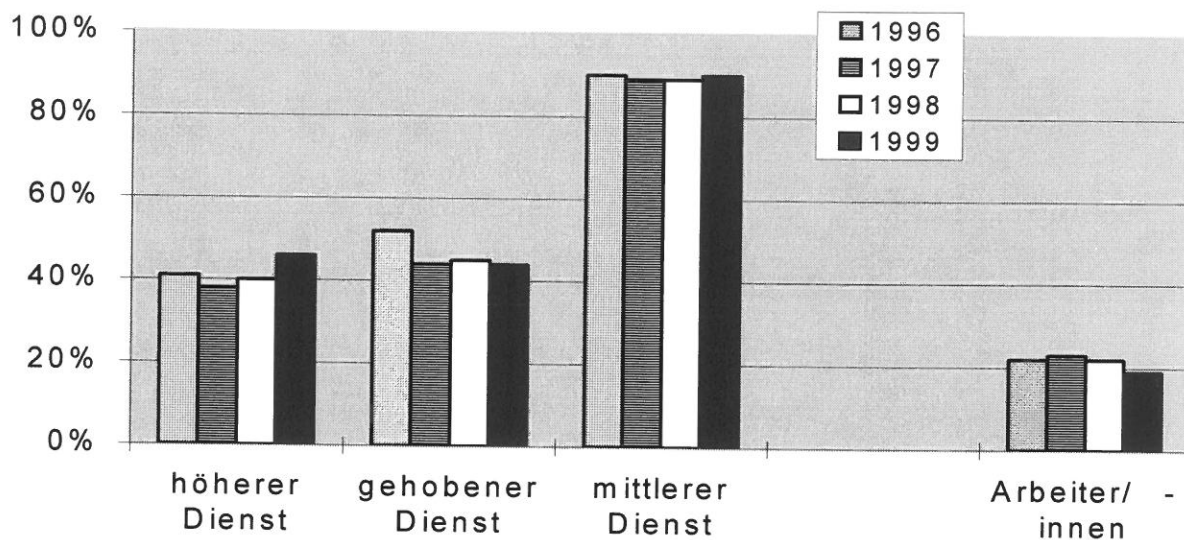


**... beim unbefristeten wissenschaftlichen Personal**

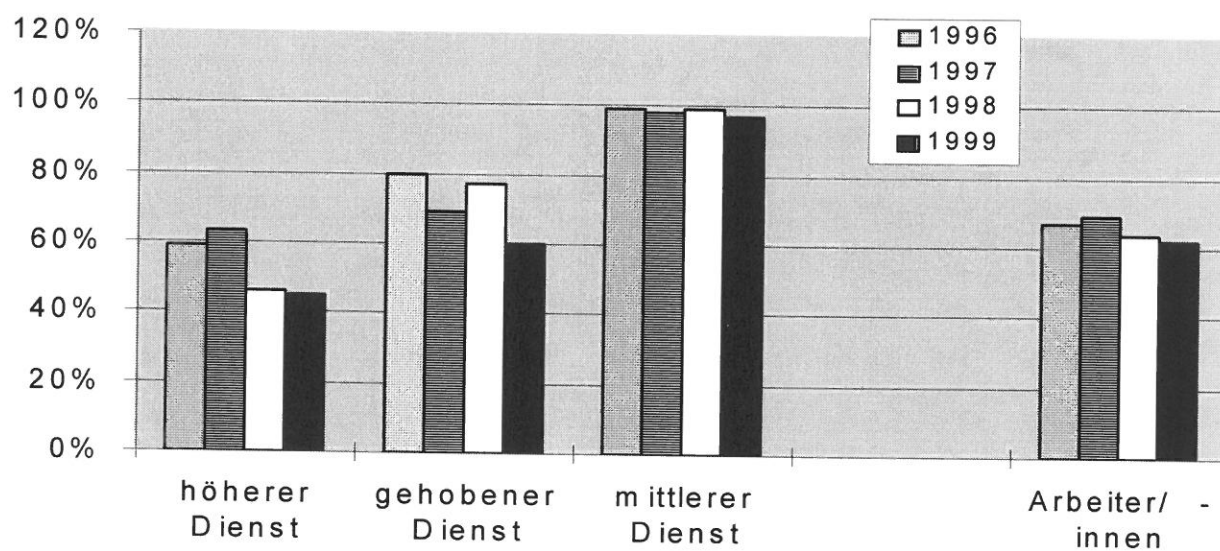


**... bei den Hochschullehrer/innen**

**Bild 13 und 14: Entwicklung des Frauenanteils...**



**... im nichtwissenschaftlichen vollzeitbeschäftigten Personal**



**... im nichtwissenschaftlichen teilzeitbeschäftigten Personal**

**Bild 15: Synopse zum Vergleich der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten (nach SächsFFG) und Frauenbeauftragten (nach SächsHG) und**

Lfd Nr.	Stichwort	Sächs HG	Gleichstellungsbeauftragte (Gb)	Sächs FFG	Frauenbeauftragte (Fb)
1	Zielgruppe	§ 100 (1)	Mitglieder und Angehörige der Hochschule	§ 20 (1)	in der Dienststelle Beschäftigte (also keine Studierende)
2	Zuordnung	§ 100 (2),(3)	- Hochschule, Fakultät, Zentrale Einrichtung	§ 21 (2)	- unmittelbar der Dienststellenleitung - unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung
3	Aufgaben	§ 100 (1)	alle Gb machen Vorschläge und nehmen Stellung - keine thematische Einschränkung (Die Gleichstellungsbeauftragten wirken auf die Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer.) - naheliegende <sup>1</sup> Tätigkeitsfelder sind: - Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses - Förderung von Studierenden mit Kindern - Förderung bestimmter Lehr-, Forschungs- und Weiterbildungsinhalte - Öffentlichkeitsarbeit - Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen	§ 20 (1)	Vollzug des SächsFFG in der Dienststelle fördern und überwachen - Frauenförderplan - Auswertung und Einflußnahme auf die Frauenförderstatistik - Vereinbarung von Familie und Beruf - Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen  - Fb entwickelt eigene Initiativen (z. B. Projekte)

<sup>1</sup> Weil es im Gesetz extra benannt wird.

Fortsetzung von Bild 15

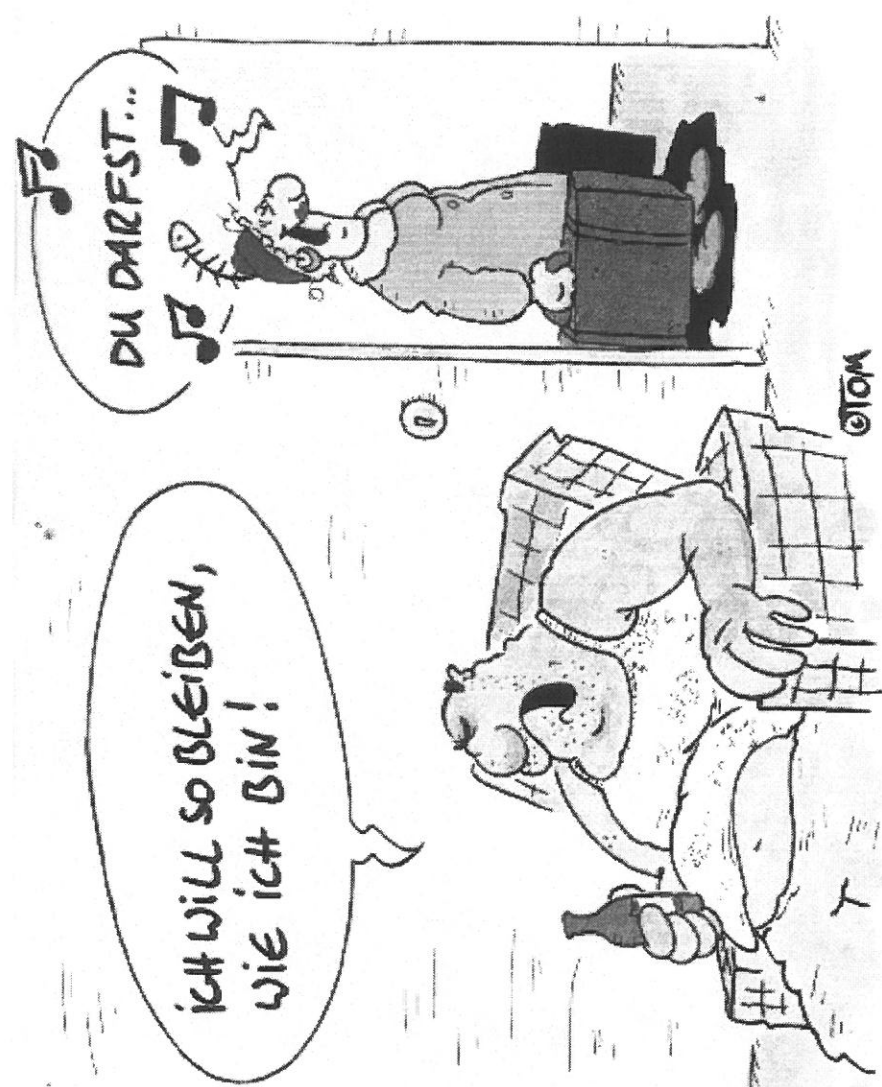
4	Arbeitsweise	§ 100 (3),(5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- es gibt Stellvertreterinnen für alle Gb</li> <li>- Zusammenarbeit aller Gb einer Hochschule,</li> <li>- Zusammenarbeit aller Gb der Hochschulen in einer Landeskongferenz</li> <li>- sonst keine Vorschriften oder Einschränkungen</li> </ul> <p>Bemerkung: Es gibt Zentrale Einrichtungen, die Zentrale Universitätsverwaltung und Arbeitsgruppen ohne Gb, die von der Gb der Uni vertreten werden müssen.</p>	§ 21 (4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- es gibt eine Stellvertreterin für die Fb</li> <li>- keine Vorschriften zur Zusammenarbeit</li> </ul> <p>Fb kann Sprechzeiten und Versammlungen abhalten, die Beschäftigten unterrichten sowie Wünsche, Anregungen und Beschwerden entgegennehmen.</p> <p>Fb arbeitet weisungsfrei.</p>
5	Rechte				
	Mitwirkungsrecht	§ 100 (1)	<p>Mitwirkung der Gb in Gremien mit Rede- und Antragsrecht:</p> <p>Konzip, Senat, Berufungs- und Haushaltskommissionen, Fakultätsräte usw.</p>	§ 21 (3)	<p>Gelegenheit zur Teilnahme an den Besprechungen nach § 71 (1) des Personalvertretungsgesetzes</p>
	Informationsrecht	§ 100 (5) § 100 (1)	<p>Gb sind rechtzeitig über alles für die Erfüllung der Aufgaben Notwendige zu unterrichten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recht auf Einsichtnahme in Bewerbungsunterlagen</li> <li>- keine Einsicht in Personalakten</li> </ul>	§ 21(1)	<p>Fb ist rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recht auf Einsichtnahme in Bewerbungsunterlagen</li> <li>- Personalakten darf die Frauenbeauftragte nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen.</li> </ul>
	Beanstandungsrecht	§ 100 (1)	kein Beanstandungsrecht (nur Stellungnahme)	§ 22	<p>Recht auf Beanstandung gegenüber der Dienststellenleitung</p>



Fortsetzung von Bild 15					
6	Arbeitsbedingungen	§ 100 (4)	angemessen, Entlastung von Dienstaufgaben oder Freistellung (für bis zu 2 Semestern nach Ende der Wahlperiode)	§ 19	Freistellung, ganz oder teilweise
7	Wahl bzw. Bestellung	§ 100 (2),(3)	Wahl im Senat oder in den Fakultäten, Zentralen Einrichtung für 3 Jahre	§ 18	Bestellung durch die Dienststellenleitung für 4 Jahre
8	Rechen-schaft	§ 91	jährlich vor Konzil		keine

Erarbeitungsstand: 24.01.2000

Bild 16: Alternative zur guten Gesellschaft





## **Gleichstellungspraxis im Ost-West-Vergleich am Beispiel des Landes Mecklenburg-Vorpommern**

### **1. Vorbemerkung**

Der Versuch eines Vergleiches der Gleichstellungspraxis in Ost- und Westdeutschland wird anhand

- ihrer Rahmenbedingungen,
- der Bereitstellung zeitlicher, personeller und finanzieller Ressourcen für die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten und
- den wesentlichen Inhalten der Gleichstellungstätigkeit

vorgenommen.

### **2. Die Rahmenbedingungen und die Bereitstellung von Ressourcen für die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in Mecklenburg-Vorpommern**

Die Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern schließen aus Sicht der Verfasserin die rechtliche, finanzielle, personelle und zeitliche Ausgestaltung der Tätigkeit ein.

Es handelt sich zugleich um die umfassendere Fragestellung *nach den Ressourcen*, die den Gleichstellungsbeauftragten für die Wahrnehmung ihrer Tätigkeit in Ostdeutschland zur Verfügung stehen. Diese Frage läßt sich nicht ohne Bezugnahme auf die Transformation der ostdeutschen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung - den Transformationsprozeß - beantworten.

Der Umfang der Bereitstellung dieser Ressourcen wie auch der Wandel in der Aufgabenzuweisung und Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten werden durch den Stand, den Ablauf und die Ergebnisse des Transformationsprozesses in Ostdeutschland geprägt.

„Unter Transformation verstehen wir Modernisierungsprozesse, deren Richtung Akteuren und Beobachtern prinzipiell bekannt ist, nämlich die nachholende Entwicklung von Institutionen der Demokratie, Marktwirtschaft und Wohlstand sowie die Ausbildung entsprechender Einstellungen und Verhaltensweisen“ (Zapf/Habich 1995: 137).

Der Transformationsprozeß in Ostdeutschland ist gegenwärtig noch nicht abgeschlossen. Er ist in eine neue Phase eingetreten und hat etwa seit Mitte der 90-iger Jahre eine veränderte Qualität erreicht. Für diese zweite Phase der Transformation ist anzunehmen, daß sie von zeitlich längerer Dauer sein wird.

*Die erste Phase*, geprägt durch den Institutionen- und externe Beratertransfer zur Errichtung der (markt-)wirtschaftlichen Strukturen analog der „alten“ Bundesrepublik, führte auf der individuellen Ebene zu einer Integration der neuen Anforderungen im Rückgriff auf bewährte Ressourcen.

*In der zweiten Phase* wird zunehmend die individuelle Eigenleistung mobilisiert. Ostdeutschland erlebt eine „doppelte“ Transformation: Einerseits ging es um die Überführung der Zentralplanwirtschaft in eine Marktwirtschaft, andererseits befand sich die „alte“ Bundesrepublik selbst seit den 80-iger Jahren in einem wirtschaftsstrukturellen Umbruch zur wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft.

In der zweiten Phase des Transformationsprozesses zeichnen sich Angleichungstendenzen im Lebens- und Erwerbsverlauf und den Formen privater Lebensführung ab.

Sie ist durch zunehmende soziale Ungleichheit in Ostdeutschland infolge der unterschiedlichen Ausstattung mit ökonomischen, sozialen und kulturellen Ressourcen der Individuen gekennzeichnet.

Die deutlichste Differenz zeigt sich im Erwerbsverhalten ostdeutscher Frauen, die keine Besonderheiten im Familienzyklus erkennen läßt, wohl aber arbeitsmarktinduzierte Besonderheiten.

Die Qualifikation der Frauen ist ein Potential für die Stabilisierung ihres Erwerbsverlaufes, die Sicherung ihrer Erwerbsposition und bestimmt die Lebenschancen ihrer Familien mit.

Die Idee, daß das Modell der sozialen Marktwirtschaft der „alten“ Bundesrepublik durch die schematische Übertragung der westdeutschen Institutionen in die ostdeutsche Realität und die Errichtung marktwirtschaftlicher Strukturen, insbesondere durch das Wirken externer



Berater, geradezu exportiert werden könne, kennzeichnete die erste Phase des Transformationsprozesses. Sie erweist sich als zu kurz und zu eng gegriffen.

Für die Vorstellung einer Übertragbarkeit des westdeutschen Modells in die ostdeutsche Realität lassen sich verschiedene Ursachen benennen. Ihre Basis bildet die dominant (markt-)wirtschaftliche Sichtweise neoklassischer Prägung auf die Transformation, die anfänglich die Bedeutsamkeit und die Dimensionen eines umfassenden gesellschaftlichen und darin eingeschlossenen politisch-kulturellen Wandels vernachlässigte. Die Probleme des Wandels wurden auf den Umbruch der Wirtschaftsstruktur und ihr zu Grunde liegender Institutionen verkürzt.

In der Folge kam es zur Überschätzung der vorhandenen kulturellen Gemeinsamkeiten und zu einer gewissen Ignoranz hinsichtlich von Entwicklungen in Ostdeutschland, die zur Herausbildung von Normen, Wertvorstellungen, Einstellungen und Meinungen geführt haben, die nicht automatisch reversibel sind, bei Verschwinden/ Einschränkung ihrer objektiven Grundlagen.

Dafür steht die Beharrlichkeit, mit der ostdeutsche individuelle Einstellungen, Werte und Traditionen im gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Wandel bewahrt werden.

Während der institutionelle Umbruch in der ersten Phase des Transformationsprozesses noch im Rückgriff auf bewährte Ressourcen und die Integration neuer Anforderungen bewältigt wurde, mobilisieren die Individuen in der zweiten Phase zunehmend Eigenleistungen, die von ihren sozialen, kulturellen und ökonomischen Ressourcen abhängen.

Damit läßt sich das *Nebeneinander von Angleichungs- und Differenzierungstendenzen* während der Transformation erklären, was zahlreiche empirische Befunde belegen.

Trotz der Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Gesellschafts- und damit Wirtschaftssystemen haben sich einerseits *Gemeinsamkeiten* im Ergebnis gesellschaftlicher Entwicklungsprozesse herausgebildet, andererseits existierten aber auch *Unterschiede*, die teilweise fortbestehen.

Bisher ist die Frage, ob sich alle diese Unterschiede in der weiteren gemeinsamen deutschen Entwicklung auflösen und daraus resultierende Differenzen nur ein Durchgangsstadium während der Transformation darstellen, gegenwärtig nicht zu beantworten.

*Differenzen* betreffen insbesondere die Entwicklung von Beschäftigung, Geschlechterverhältnis und die private Lebensführung in Ost- und Westdeutschland. Sie sind Ergebnis einer unterschiedlichen Sozialisation in den beiden Gesellschaften.

Die (oftmals unterschätzte) Rolle des Akteurpotentials und der Rückgriff auf spezifisch ostdeutsche Ressourcen unterstützen die Stabilisierung ostdeutscher Besonderheiten. Sie tragen dazu bei, daß die Angleichung nicht ohne Widerstände erfolgt.

So wiesen die DDR und die BRD bis 1989 *Gemeinsamkeiten* hinsichtlich der Ergebnisse in der Bildungsbeteiligung der Geschlechter auf, indem Frauen deutliche Zuwächse im Erlangen qualifizierter Bildungs- und Berufsabschlüsse aufwiesen und im Verhältnis zu den Männern aufholen konnten. Auf diese Weise vollzog sich in beiden deutschen Staaten jeweils eine Angleichung der zuvor bestehenden geschlechtsspezifischen Differenzen hinsichtlich des Qualifikationsniveaus.

Neben der Ausweitung der quantitativen Bildungsbeteiligung auf den verschiedenen Qualifikationsstufen wurden Anstrengungen unternommen, um die Struktur der Verteilung der Geschlechter auf die verschiedenen Berufsfelder zu verbessern. Die Erschließung aller Berufsfelder für Frauen, insbesondere durch ihre Entscheidung für einen Beruf, dessen Tätigkeit darauf gerichtet ist, technische Produkte oder Systeme zu erzeugen, wurde ebenfalls mit unterschiedlichen Instrumenten in der beruflichen und der Hochschulausbildung beider deutscher Staaten verfolgt.

*Unterschiede* zeigten sich in den Ergebnissen: Wenn auch in der DDR keine gleichmäßige Verteilung der Geschlechter auf Berufe, Studienfächer und Berufspositionen erreicht werden konnte, so wählten Frauen jedoch öfter technische oder techniknahe Berufe als in der alten Bundesrepublik. Dieses Entscheidungsverhalten wurde gesellschaftspolitisch durch familienfreundlichere Rahmenbedingungen und Instrumentarien gestützt, die speziell auf die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Weiterbildung und Familie zugeschnitten waren.

*Unterschiede* bestanden in der Einbeziehung von Frauen in die Erwerbstätigkeit vor der deutsch-deutschen Vereinigung. Sie traten deutlich meßbar in der Erwerbsquote hervor, betrafen Dauer und Lage der Arbeitszeiten, Erwerbsunterbrechungen und -wiedereinstieg sowie das Arbeitseinkommen. Der hohe Stellenwert, den die ostdeutschen Frauen der Erwerbsarbeit zuwiesen, setzt sich als *Differenz* über die Phasen der Transformation fort.

Dieser Phasenverlauf - anfänglicher Übertragung von Ideen und Institutionen hin zu Angleichung und Differenzierung - spiegelt sich in der Gleichstellungspraxis an den ostdeutschen Hochschulen wider. Nach einer hochgradigen Übertragung insbesondere rechtlicher Rahmenbedingungen und Aufgaben für die Gleichstellung nach westdeutschem Vorbild entsteht bei Bewahrung von *Gemeinsamkeiten* ein zunehmend eigenständiges Profil der Gleichstellungstätigkeit in Ostdeutschland.

Etwa seit 1994 gibt es (gefolgt dem Vorbild an westdeutschen Hochschulen) Gleichstellungsbeauftragte an allen Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Die Bezeichnung „Gleichstellungsbeauftragte“ wurde bewußt gewählt, um den Schwerpunkt der Tätigkeit auf die Aufgaben und Bereiche zu legen, in denen Frauen noch nicht gleichgestellt sind. Es soll verdeutlicht werden, daß es nicht allgemein um Frauenbelange oder eine Sonderstellung von Frauen geht. Es war eine deutliche Abgrenzung zu der in der DDR praktizierten „Gleichberechtigung der Geschlechter“ beabsichtigt (z.B. im Demokratischen Frauenbund der DDR). Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern bewegt sich innerhalb der rechtlichen Rahmenbedingungen der Kultusministerkonferenz, des Landeshochschulgesetzes (LHG) von 1994, das derzeit überarbeitet wird, und des Gleichstellungsgesetzes des Landes von 1998 (LGG).

Es mangelt an einer eindeutigen und übereinstimmenden Positionierung des zuständigen Ministeriums zur Gleichstellungstätigkeit.

Daraus resultieren große Differenzen hinsichtlich der personellen und finanziellen Ausstattung der Gleichstellungstätigkeit mit Ressourcen, der Ausgestaltung des Wahlverfahrens und der Freistellung zwischen den Hochschulen innerhalb des Bundeslandes und insbesondere im Vergleich zu den Hochschulen der westlichen Bundesländer. So sieht beispielsweise, das zur Zeit noch gültige LHG die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten durch den Akademischen Senat vor!!!

Hier wäre eine Übertragung der Ergebnisse des jahrelangen Ringens um die Institutionalisierung der Gleichstellungstätigkeit an den westdeutschen Hochschulen und damit eine Angleichung ein Schritt nach vorn.

Es bleibt festzuhalten, daß die „angemessene Entlastung und die notwendige Ausstattung“ mit personellen, räumlichen und finanziellen Mitteln lt. LGG §12 (8) bzw. LHG § 86 (4) vom Ministerium und den einzelnen Hochschulen und Einrichtungen höchst unterschiedlich interpretiert werden. Die Empfehlung der Kultusministerkonferenz einer Freistellung für die Gleichstellungsbeauftragte bis zu 100% modifizierte das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern zu 25%.

Die deutliche Differenzierung in der Ressourcenausstattung der Gleichstellungstätigkeit gegenüber der Mehrheit der westdeutschen Bundesländer zeigt sich darin, daß:

- keine der Gleichstellungsbeauftragten hauptberuflich tätig ist (die Freistellung reicht von Null bzw. auf Antrag bis zu 50% als individuellem Zugeständnis);
- keine Frauenbüros bestehen, die eine Unterstützung und Entlastung für den umfangreicher gewordenen Schriftverkehr und vor allem eine kontinuierliche und eigenständige Gleichstellungsarbeit ermöglichen und
- finanzielle Mittel auf Antrag vorrangig für notwendige Dienstreisen oder besondere Ereignisse gewährt werden.

Für die Gleichstellungsbeauftragten bedeutet dies, daß sie an ihrem Arbeitsplatz, der (hoffentlich) mit Telefon und Computer ausgestattet ist, für die Gleichstellung tätig wird. Die persönliche Belastung ist sehr hoch und oft tritt die kontinuierliche Gleichstellungs- und damit auch Gremienarbeit hinter Tagesprobleme und die eigentliche fachliche Arbeit zurück.

### **3. Wandel in der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern im ostdeutschen Transformationsprozeß**

Die Vorstellungen von den durch die Gleichstellungsbeauftragten wahrzunehmenden Aufgaben haben sich bei Beteiligten und Betroffenen während des fortschreitenden Transformationsprozesses gewandelt. Der von der Verfasserin konstatierte Wandel in der Gleichstellungstätigkeit selbst wird erst vor diesem Hintergrund verständlich.

Mit Fortschreiten des Transformationsprozesses in Ostdeutschland setzen sich Erkenntnis durch, daß

- es einen Gleichstellungsvorsprung ostdeutscher Frauen gegeben hat und er bewahrenswert ist.
- zentrales Element innerhalb des Gleichstellungsvorsprungs die Erwerbstätigkeit von Frauen ist und
- bestimmten Angleichungstendenzen zwischen Ost- und Westdeutschland entgegengesteuert werden sollte (z.B. hinsichtlich einer zunehmenden Zurückhaltung von Frauen bei der Wahl technischer Studienrichtungen).

Das zentrale Element innerhalb des Gleichstellungsvorsprunges bleibt die Erwerbstätigkeit von Frauen als Grundlage ihrer ökonomischen Unabhängigkeit, die neuerdings auch in einem Zusammenhang mit der materiellen Existenzsicherung der Familie in der gegenwärtigen Bundesrepublik gebracht wird. Wenn die Einkommen von Männern als Ernährern im traditionellen Familienmodell nicht ausreichen oder unsicherer werden, dann richtet sich der Blick auf die Einbeziehung von Frauen in entsprechende Erwerbsmodelle.

Ursachen werden maßgeblich in der Flexibilisierung von Arbeits- und Lebensbiographien, den schlechteren Einkommenschancen bei der Ausübung geringqualifizierter Erwerbsarbeit und der Arbeitszentrierung sozialer Sicherungssysteme gesehen.

In Ostdeutschland liegen deutliche Befunde dafür vor, daß insbesondere hoch qualifizierte Frauen bereits zu den Hauptverdienern in vielen Familien geworden sind.

Vor diesem Hintergrund zeichnet sich ein Wandel in der Gleichstellungstätigkeit an den Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns ab. Bisher konzentrierte sich die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten auf die Schwerpunkte:

- Frauen den Eintritt in eine Beschäftigung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung zu ermöglichen oder zu erhalten;
- innerhalb der Hochschule frauenfördernde Bedingungen zu gewährleisten;
- Frauen zu unterstützen insbesondere in solche Bereiche vorzudringen, in denen sie unterrepräsentiert sind (höhere Hierarchiepositionen).

Die dafür erforderliche Mitwirkung an Berufungsverfahren und an der Personalauswahl zur Besetzung von befristeten oder unbefristeten Mitarbeiter/innenstellen war und bleibt ein Schwerpunkt der Tätigkeit. Bisher gab es mit dem HSP III (Hochschulsonderprogramm) verschiedene Möglichkeiten, Projekte zu initiieren, befristete Stellen zu schaffen und Frauen mittels Stipendien in ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung zu fördern. Es erweist sich als problematisch, daß die knappe Ausstattung mit personellen und zeitlichen Ressourcen den Einflußmöglichkeiten im Sinne einer gewünschten Gleichstellung Grenzen setzt.



Zunehmend richtet sich der Blick in der Gleichstellungstätigkeit aber auch auf die Statusgruppe der Studentinnen bzw. potenzieller Studentinnen. Es zeichnen sich an den Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern ähnliche Probleme ab, wie sie in Westdeutschland längst bekannt waren:

- Technische oder technisch-orientierte Studienfächer werden von Frauen gemieden, sie konzentrieren sich auf wenige Studiengänge.
- Der Studienverlauf für Studentinnen, die ein technisch-orientiertes oder gar technisches Fach gewählt haben, gestaltet sich zunehmend problematisch. (Wechsel oder Abbruch innerhalb des Grundstudiums, Exotinnenstatus etc.).
- Studentinnen stoßen bei ihrer längerfristigen Vorbereitung der Einmündung in das Beschäftigungssystem häufig auf Probleme. Das Auffinden geeigneter Praktikumsplätze, Diplomarbeiten oder Projekte gestaltet sich schwierig.

Es lassen sich *Angleichungstendenzen* zwischen Ost- und Westdeutschland erkennen, die nicht wünschenswert erscheinen. Ihnen wird in der Gleichstellungstätigkeit durch gezielte Projekte (z.B. Projekt zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen und technisch-wirtschaftlichen Studiengängen an der FH Stralsund) und zahlreiche frauenspezifische Maßnahmen entgegengesteuert.

Das Bekunden der gegenwärtigen Bundesregierung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verstärkt zu fördern, und die Absichtserklärung der Kultusministerkonferenz, mehr Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn zu ermuntern, tragen diesen Tatsachen Rechnung. Als logische Konsequenz könnten die Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Ressourcen erwartet werden. Fatales Resultat dieser Erkenntnisse zu den umfangreichen und aktuell wachsenden Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist jedoch, daß die Erwartungen, die sich an die Geschicke der Gleichstellungsbeauftragten richten, wachsen. Sie werden mehrheitlich von Männern auf entsprechenden Hierarchiepositionen formuliert und nicht etwa an die Leistungen geknüpft, die auch Männer und männerdominierte Netzwerke für die Gleichstellung von Frauen erbringen könnten. Im Kopf der meisten Männer sollen also Frauen, wenn sie gleichgestellt werden wollen, sich dafür auch „aufopfern“.

Demgegenüber setzt sich zunehmend der Gedanke durch, daß Gleichstellung durch integratives Vorgehen - also unter Einbeziehung von Männern - erreichbar ist. Die Sensibilisierung bis hin zur Akzeptanz und das Interesse für das breite Aufgabenspektrum der Gleichstellungstätigkeit haben zugenommen.

An den Hochschulen als sozialen Organisationen hat das Bekanntmachen des Standes der Frauen- und Geschlechterforschung durch entsprechende Tagungen



und Projekte, die Errichtung des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Greifswald und die Vernetzung mit regionalen Gleichstellungsbeauftragten einen Wandel erfahren.

Es ist jedoch noch nicht gelungen, eine breite Plattform für die aktive Unterstützung der Gleichstellungstätigkeit unter den Frauen an den Hochschulen zu schaffen.

Die Erwartungshaltung der Frauen wächst immer dann, wenn sie sich diskriminiert fühlen bzw. wenn sie eine Diskriminierung befürchten. Es hat sich aber um die Gleichstellungsbeauftragten ein kleiner fester Kreis von Frauen und einigen Männern etabliert, der die Erkenntnis gewonnen hat, daß die Gleichstellung von Frauen auch für die Gesellschaft als Ganzes nützlich ist.

Die Angleichung der Inhalte der Gleichstellungsarbeit geht leider auch aus einer Zunahme von Fällen geschlechtsspezifischer Diskriminierung hervor, wobei eher Mitarbeiterinnen als Studentinnen entsprechende Fälle ansprechen. Zum Zeitpunkt der Einrichtung der Position der Gleichstellungsbeauftragten erschien es vielen „Ost“-Frauen als ein Problem des Westens, da sie sich in der DDR gleichberechtigt in vollem Umfange glaubten.

Für den Wandel in der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten spricht, daß nicht mehr nur die Hochschule unmittelbar als Ort der Gleichstellung gesehen wird. Es werden umfangreiche Netzwerke zu Schulen und anderen Bildungsträgern, zur Kommune und zu Firmen erforderlich, um weniger punktuell, sondern geschlossene Konzepte einer kontinuierlichen Gleichstellung in allen Bereichen, die dem Studium vor- und nachgelagert sind, zu knüpfen.

Außerhalb der Hochschulen hat sich die Vernetzung innerhalb der Landeskongress etabliert. Das Interesse richtet sich neben dem Gedanken- und Informationsaustausch zunehmend auf eine Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten, um ausgestattet mit Faktenwissen besser argumentieren zu können.

Regionale Netzwerke zu den kommunalen Frauenbeauftragten und frauenspezifischen Projekten und Netzwerken sind im Entstehen begriffen.

In relativ kurzer Zeit hat die Gleichstellung an den Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns hinsichtlich ihres Aufgabenspektrums einen Stand erreicht, der dem an westdeutschen Hochschulen vergleichbar ist. Deutliche Differenzen treten hervor, wenn der Stand der Institutionalisierung als Kriterium herangezogen wird. Die unzureichende Institutionalisierung verbunden mit einer mangelhaften Ressourcenausstattung behindert die Gleichstellung. Es liegt bei fortschreitendem Transformationsprozeß eine *Angleichung* in den Inhalten bei *Differenzierung* in der Ressourcenbereitstellung vor.

Wer wirklich eine Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen will, der muß Ressourcen bereitstellen!

#### 4. Zusammenfassung

Es besteht tendenziell eine Diskrepanz zwischen der Bedeutung, die der Gleichstellungstätigkeit innerhalb und außerhalb der Hochschule beigemessen wird, dem Umfang und der Reichweite dieser Tätigkeit und der gegenüber westdeutschen Hochschulen deutlich schlechteren Bereitstellung von personellen, räumlichen und finanziellen Ressourcen.

In Mecklenburg-Vorpommern bildet sich ein Mißverhältnis zwischen der hohen Erwartungshaltung diverser Gremien und der Bereitschaft, die Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten daran wenigstens anzupassen, heraus.

Es besteht daher die Gefahr, daß bei Mißlingen der Gleichstellung die Schuldzuweisung an die Gleichstellungsbeauftragte persönlich erfolgen könnte. Unter diesen Bedingungen können die Absichtserklärungen zu einer Gleichstellung von Frauen in den verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens diverser Personen und Kommissionen nicht umgesetzt werden. Es ist keine kontinuierliche Tätigkeit im Sinne der Gleichstellung von Frauen möglich, wenn sie nicht durch ausreichende Ressourcen abgesichert wird.

Eine breite Akzeptanz für die Gleichstellungstätigkeit muß erst durch die Organisationsentwicklung geschaffen werden. Das schließt unbedingt auch die entsprechende Schärfung des Bewußtseins der Männer ein!!! (Vgl. skandinavisches Modell.) Das Wissen um die Bereiche, in denen Frauen nicht gleichgestellt sind, konzentriert sich noch auf zu wenige Personen.

Dafür ist es auch verstärkt erforderlich, geschlechtsspezifische Sachverhalte in die Lehre und Forschung einzubinden und nicht wie bisher auszublenden. Sie bieten nicht mehr nur die Grundlage, um in Diskussionen mit Forschungsergebnissen zu argumentieren, sondern leisten einen Beitrag um einen breiten Adressatenkreis zu sensibilisieren.

Wenn die Gleichstellung von Frauen und Männern wirklich ernsthaft gefördert werden soll, dann gehört auch die Bereitstellung personeller, zeitlicher und finanzieller Ressourcen dazu wie es in anderen Politikbereichen der Fall ist.

## 5. Literatur

- Gensior, S. 1995 (Hrsg.): Vergesellschaftung und Frauenerwerbsarbeit. Ost-West-Vergleiche. Berlin.
- Gesetz zur Gleichstellung von Mann und Frau im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz GiG M-V), ersch. im Gesetz- und Verordnungsblatt Nr.: 22/ 1998.
- Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern. (Landeshochschulgesetz - LHG) vom 4.02.1994, GS Mecklenburg-Vorpommern. Gl.Nr. 221-5-2.
- Rudolph, H. (Hrsg.) 1995: Geplanter Wandel, ungeplante Wirkungen. Handlungslogiken und -ressourcen im Prozeß der Transformation. Berlin.
- Sturm, R. 1995: Politische Wirtschaftslehre. Opladen.
- Wissenschaftsrat 1998: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Köln.
- Zapf, W./ Habich, R. 1995: Die sich stabilisierende Transformation - ein deutscher Sonderweg ? S. 137 - 159. In: Rudolph, H. (Hrsg.) 1995: a.a.O.
- Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung 1998: Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt und ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele - ein Weg. Bonn.



## **Die Frauenförderrichtlinie der BTU Cottbus - Situation und Entwicklungspotentiale der Frauenförderung an einer jungen Universität der neuen Bundesländer**

Die Podiumsdiskussion im Rahmen der Tagung am 10. und 11. Dezember 1999 hat - sicherlich nicht zum ersten Male - deutlich gezeigt, daß nach wie vor große Anstrengungen und Überzeugungsarbeit notwendig sein werden, um eine wirksame und gleichzeitig aber auch akzeptierte und finanziell abgesicherte Förderung junger Wissenschaftlerinnen Wirklichkeit werden zu lassen.

Leider sieht die Realität auch an unserer Universität bislang so aus, daß Frauen sowohl im akademischen Mittelbau als auch in den Reihen der Hochschullehrer absolut unterrepräsentiert sind.<sup>1</sup> Hierbei spielen sicher viele Faktoren eine Rolle und natürlich lassen sich nicht alle durch eine entsprechende hochschulinterne Politik steuern oder beeinflussen. Oftmals sind die Ursachen dafür bereits lange vor einem möglichen Einstieg in eine akademische Laufbahn gesetzt worden.

Erklärtes Ziel der Universitätsleitung ist es jedoch, sich mit dem derzeitigen Stand nicht abzufinden, sondern nach Mitteln und Wegen zu suchen, um den Anteil förderungsfähiger und kompetenter Wissenschaftlerinnen auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Qualifikation zu erhöhen. Als wichtige Teilaufgaben sind in diesem Zusammenhang die Analyse der Gründe für die mangelnde Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen, die Förderung der notwendigen Bewußtseinsbildung, die Änderung der die Frauen benachteiligenden Strukturen sowie gezielte Frauenfördermaßnahmen zu nennen. Hierbei ergeben sich aus der Tatsache, daß es sich bei der BTU Cottbus um eine noch sehr junge und vergleichsweise kleine Universität handelt, auch Chancen und Potentiale, über welche andere Hochschulen in den alten Bundesländern oftmals nicht oder nur sehr begrenzt verfügen.

Vielleicht ist gerade diese Aufbausituation ein Grund dafür, daß man hier in Bezug auf das Thema Förderung von Frauen auf ein aufgeschlossenes und positives Grundklima stößt. Dazu kommt, daß in diesem Teil Deutschlands

---

<sup>1</sup> Vgl. Deffner, Anlage 1.

unbestritten eine wesentlich höhere gesellschaftliche Akzeptanz in Bezug auf die Teilnahme von Frauen am Berufsleben und ihre Karriere vorhanden ist. Natürlich bildet dabei auch der Umstand, daß in den neuen Bundesländern ein - hoffentlich weiterhin - gut funktionierendes System von Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung steht, eine wichtige Grundvoraussetzung dafür, daß Familien - und dabei vor allem die Mütter - in die Lage versetzt werden, einer Vollbeschäftigung nachzugehen und dabei zum Beispiel eben auch an ihrer wissenschaftlichen Karriere zu arbeiten.

Zusammengenommen können sich die genannten Faktoren durchaus als künftig vielleicht entscheidende Standortvorteile auswirken, welche die BTU Cottbus auf jeden Fall für sich nutzen sollte. Natürlich könnte man einwenden, daß diese Einrichtung gerade durch ihr kurzes Bestehen wesentlich wichtigere Probleme zu bewältigen hat, als die Frauenförderung voranzutreiben. Im harten Konkurrenzkampf der Universitäten und Hochschulen um Studenten und fähige Nachwuchswissenschaftler liegt jedoch gerade hier auch ein wichtiges Potential. Schließlich kann eine spürbare Frauenförderung durch die Universität und das gesellschaftliche Umfeld wesentlich dazu beitragen, daß sich Studieninteressenten und Bewerber für oder gegen eine Bildungseinrichtung entscheiden. Dabei muß es uns gelingen, in der breiten Öffentlichkeit ein überzeugendes Bild davon zu zeichnen, daß es in Cottbus bessere Bedingungen gibt als anderswo, daß hier Karriereplanungen von Frauen ernst genommen werden, daß die Bewerberinnen motiviert und unterstützt werden und daß eine funktionierende Kinderbetreuung als existentielle Grundlage zur Verfügung steht.

Ein wichtiger Ansatz, um eine solche, wirksame Frauenförderung auch tatsächlich zu praktizieren, war die Erarbeitung einer eigenen Frauenförderrichtlinie. Hier ist es uns gelungen, im Wege konstruktiver Vorschläge und ausführlicher Diskussionen in den zuständigen Gremien und mit großem Engagement und der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten ein Papier zu erarbeiten, welches nicht nur programmatische Absichtserklärungen, sondern u.a. auch ein konkretes Anreizsystem beinhaltet, welches dazu beitragen soll, eine sowohl für den einzelnen Lehrstuhl als auch die betreffenden Mitarbeiterinnen positive Verknüpfung von Karriere- und Familienplanung zu schaffen, ohne daß die Weiterführung der Lehr- und Forschungsaufgaben darunter leidet.

Dieses Anreizsystem beinhaltet für die einzelnen Fakultäten die Möglichkeit, bei einer infolge von Erziehungsurlaub eintretenden Vakanz einer



wissenschaftlichen Mittelbaustelle diese auf drei Jahre befristet als wissenschaftliche Mitarbeiterstelle neu auszuschreiben. Ist dabei die Dauer des beanspruchten Erziehungsurlaubs kürzer als drei Jahre, so erfolgt die Finanzierung für den Zeitraum der daraus resultierenden „Doppelbeschäftigung“ durch Mittelschöpfung aus einer für den gleichen Zeitraum zu sperrenden Stelle des wissenschaftlichen Mittelbaus. Die Entscheidung darüber trifft der Dekan der jeweiligen Fakultät oder der Präsident der Universität. Zu dieser Regelung konnte bereits im August 1999 - und damit schon im Vorgriff auf die, nunmehr unmittelbar vor ihrer Inkraftsetzung stehende Frauenförderrichtlinie - ein entsprechender Rektoratsbeschluß herbeigeführt werden. Zur Zeit wird sie bereits in zwei Fällen praktiziert.

Dieses Anreizsystem beruht auf einem für alle Beteiligten tragfähigen Konsens, welcher jedoch nicht ohne Anstrengung zustande gekommen ist. Ausgangspunkt der Diskussionen, welche auf Grund der stellenwirtschaftlichen Auswirkungen dieses Systems vor allem in der hierfür zuständigen Kommission für Planung und Finanzen sowie im Rektorat geführt wurden, war die Frage, was diese Technische Universität mit praktischen Anreizen bewegen kann, ohne gleichzeitig Gefahr zu laufen, dadurch bei der Stellenbesetzung durch wissenschaftliche Diskontinuitäten Nachteile zu erleiden.

In diesem Rahmen hatte die Verwaltung zunächst vorgeschlagen, ein wesentlich umfangreicheres und detaillierteres Konzept zugrunde zu legen, welches u.a. auch interne Besetzungssperren in den Fällen vorsah, in denen freie Stellen bei entsprechender Unterrepräsentation nicht mit Frauen besetzt würden.

Um die Besetzung von Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus mit Frauen zu fördern, sah dieses Modell einen speziellen Stufenplan vor. Als Ausgangsniveau diente dabei der mit Frauen besetzte Anteil der Stellen innerhalb einzelner Fächergruppen wie beispielsweise den Ingenieurwissenschaften. Vorrangiges Ziel sollte dabei sein, den Anteil von Frauen innerhalb dieser Fachrichtungen auf dem erreichten Niveau zu halten und nach Möglichkeit zu erhöhen. Die gebildeten Fächergruppen wurden dazu nach drei Besetzungsständen gestuft. Dabei sah beispielsweise die Stufe 1 vor, daß bei einem vorhandenen weiblichen Anteil bis zu 20% von vier zu besetzenden Stellen eine mit einer Frau zu besetzen ist. Bei Nichterfüllung dieser Vorgabe war eine halbjährliche Stellensperrung für die jeweils als nächste zu besetzende Stelle vorgesehen. Die dadurch gewonnenen Personalmittel sollten dann wiederum für frauenfördernde Maßnahmen eingesetzt werden. Darüber hinaus sah dieses Konzept zugunsten der Erhöhung des Frauenanteils in den verschiedenen Statusgruppen

(Professorinnen/Professoren, Habilitandinnen/Habilitanden, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen etc.) eine Honorierung der Fakultäten bei der Einstellung von weiblichem Personal über die Mittelvergabe der Titelgruppe 94 (Ausgaben für Lehre und Forschung) vor. Die Höhe der dafür bereitzustellenden Mittel ergab sich aus einer entsprechenden Formel, in welche verschiedene Gewichtungsfaktoren und Wertungskriterien einfließen sollten.

Auch wenn dieses Konzept sicherlich gute Ansätze beinhaltete, erwies es sich am Ende als derzeit nicht praktikabel. Der damit angestrebte Effekt würde auf Grund der Ausgangssituation und der vorhandenen Rahmenbedingungen mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht eintreten. Wir sind daher gemeinsam zu dem Schluß gekommen, daß die Anwendung eines derartigen Anreizsystems in dieser oder ähnlicher Form als zentrales Steuerungsinstrument einer ostdeutschen Universität derzeit nicht geeignet wäre. Dabei bestand eine wichtige Erkenntnis darin, daß bei allem Engagement für Gleichstellung und Frauenförderung nicht vergessen werden darf, daß der Universitätsstandort Cottbus sich noch in der Aufbauphase befindet und sich deshalb eine spezielle „Quotenregelungen“ als gezielte Förderung von Frauen noch nicht umsetzen läßt. Schließlich darf nicht vergessen werden, daß die BTU Cottbus auf Grund ihrer geografischen Lage im Osten Deutschlands derzeit noch nicht über eine zufriedenstellende Bewerberlage verfügt. Erschwerend kommt hinzu, daß sich gerade in den technischen Fachrichtungen nur wenige und sogar manchmal gar keine Frauen für die entsprechenden Positionen bewerben.

Zwar enthält die nunmehr vorliegende Frauenförderrichtlinie aus den geschilderten Gründen nur ein vergleichsweise vereinfachtes Anreizsystem. Trotzdem halte ich dieses für einen sehr guten und wirksamen Ansatz, um auf dem Gebiet der Frauenförderung deutliche Fortschritte zu erzielen. In diesem Zusammenhang ist auch vorgesehen, dieses System in regelmäßigen Abständen im Hinblick auf seine Wirksamkeit und Praxistauglichkeit zu überprüfen. Darüber hinaus wird von Seiten der Universitätsleitung ausdrücklich erwünscht, daß die einzelnen Fakultäten im Rahmen ihrer Kompetenzen auch weitergehende Förderungssysteme auszuformen und zu implementieren versuchen.

Durch meine bisherigen Ausführungen möchte ich keinesfalls den Eindruck erwecken, daß dieser Punkt das einzig erwähnenswerte Teilstück dieser Richtlinie wäre. Selbstverständlich haben wir bei der Erarbeitung auch darauf Wert gelegt, die gesetzlichen Vorgaben zu berücksichtigen sowie die positiven Erfahrungen anderer Universitäten bzw. Institutionen zu nutzen. Nennen möchte

ich hier vor allem die Frauenförderrichtlinien der Universität Potsdam und der Technische Universität München sowie die Empfehlungen der Bundeskonferenz der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.

Eingeflossen sind daher natürlich auch solche Regelungen, wie beispielsweise zur Erhöhung des Frauenanteils in Berufungskommissionen, zur Repräsentanz von Frauen in Gremien, Kommissionen und Ausschüssen, Festlegungen zur Durchführung von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren, die Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch Stipendienvergaben und die Förderung von Promotionen und Habilitationen, die Erarbeitung spezieller Beratungs- und Unterstützungskonzepte für Studentinnen, Regelungen zur Vereinbarkeit von Ausbildung, Beruf und Familie sowie der Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung.

Natürlich reduziert sich die Gleichstellungsarbeit an der BTU Cottbus nicht nur auf die Erarbeitung und anschließende Inkraftsetzung dieser Frauenförderrichtlinie. Dabei möchte ich vor allem hervorheben, daß die Gleichstellungsbeauftragte unserer Universität mit Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Strukturbereichen ihre Funktion mit großem Engagement ausübt. Hier gilt es, den ständigen Kontakt mit der Universitätsleitung noch weiter zu intensivieren. Das gleiche trifft auch auf die Zusammenarbeit mit den einzelnen Fakultäten und Strukturbereichen der BTU Cottbus zu.

Dabei halte ich es für eminent wichtig, immer wieder auch an die persönliche Verantwortung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, vor allem in den Leitungsebenen zu appellieren. Frauenförderung läßt sich nicht ausschließlich mit Hilfe von Gesetzen, Richtlinien und Vorgaben durchsetzen. Im Gegenteil, viele Frauen, die mit viel Durchsetzungsvermögen und Energie ihre berufliche Laufbahn erfolgreich gestalten, lehnen eine solche institutionelle Förderungen eher ab. Es sollte daher immer ein besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, daß im Zuge frauenfördernder Maßnahmen immer auch das Prinzip der Bestenauslese Beachtung findet. Nur wenn sich Frauenförderung mit entsprechender Leistung und Qualität verbindet, wird sie auch eine entsprechende gesellschaftliche Akzeptanz finden.



## **4. Frauen in Arbeitsorganisationen**

Ina Wagner

### **Zur Flexibilisierung und Mediatisierung von Arbeitspraxis in technischen Berufsfeldern**

#### **1. Einleitung**

Thema dieses Aufsatzes sind die sich verändernden Anforderungen, mit denen sich Frauen in hoch professionalisierten technischen Arbeits- und Berufsfeldern konfrontiert sehen. Ausgangsthese ist dabei, daß sich mit der inhaltlichen und organisatorischen Komplexität der Arbeitsaufgaben in diesen Bereichen neue Formen der Arbeit herausbilden.<sup>1</sup>

In ihrem Buch ‚The Economies of Signs and Space‘ entwickeln Lash und Urry (1994) ein Bündel von Thesen. Arbeit erfordert zunehmend flexible Arrangements der Verteilung, Planung und Durchführung von Tätigkeiten. Sie wird immer stärker in lokal verteilten Akteurs-Netzwerken, zeitlich überlappend und parallel durchgeführt. Damit steigen sowohl die Anforderungen an die reflexive Bearbeitung von Arbeitsinhalten und -prozessen als auch jene an die Fähigkeit, aufgaben- und projektspezifisch flexible Kombinationen von Personen und Qualifikationen zu bilden. Weitere Merkmale sind die zunehmende Bedeutung von Schnittstellentätigkeiten oder Brokerfunktionen sowie die Design- und Präsentationsintensität der Produkte und Dienstleistungen. Nicht nur wird (ästhetisches) Design zu einem wichtigen Aspekt der Arbeit. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an die Fähigkeit,

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu das von Sabine Gensior und mir entwickelte „DFG-Projekt „Frauen in innovativen Betrieben...“, das seit Herbst 2000 bearbeitet wird (Andrea Birbaumer, Sabine Gensior, Karin Hildbrandt, Ina Wagner – unter Mitarbeit von Sonja Deffner).

spezifische Qualitäten zu kommunizieren, Andere zu überzeugen und ihre Kooperationsbereitschaft zu mobilisieren.

Das Umfeld von Betrieben, die solche Formen von Arbeit praktizieren ist stark von persönlichen Beziehungsnetzen geprägt. Typisch sind Praktiken des ‚contracting out‘ sowie ein hoher Anteil an temporären Beschäftigungsverhältnissen. Viele dieser innovativen Betriebe sind klein und sie treten häufig in regionalen Clustern auf, obwohl gleichzeitig auch Tendenzen zur Herausbildung großer Organisationseinheiten mit einer hohen internen Diversifikation und Autonomie zu beobachten sind.

Mit diesen Veränderungen gerät formales Wissen, gegenüber der Fähigkeit multidisziplinäre Kooperationen einzugehen und zu nutzen sowie neue Typen von Arbeitsaufgaben zu erschließen, in den Hintergrund. Dazu ist nicht nur eine hohe intellektuelle Flexibilität und Offenheit erforderlich, sondern organisatorisches und politisches Geschick.

Der vorliegende Aufsatz untersucht diese Entwicklungen anhand von zwei technischen Arbeits- und Berufsfeldern - Architektur sowie Softwareentwicklung und Multimedia-Produktion. Dabei geht es zum einen darum, die sich abzeichnenden Mischungen von hoher Professionalität und Spezialisierungsgrad einerseits, fließenden Arbeitsteilungen und Hybridqualifikationen andererseits zu beschreiben. Zum anderen gilt es die aus einer Gender-Perspektive ‚ambivalenten Anforderungen‘ theoretisch zu erfassen.

## **2. Fallbeispiele**

Die beiden für diesen Aufsatz ausgewählten Berufsfelder bieten besonders gute Möglichkeiten, sowohl die Veränderungen der Arbeitspraxis als auch ihre Implikationen für die Positionierung von Frauen zu studieren. Denn sie kombinieren einige der Merkmale des Arbeitens in innovativen Betrieben - dynamische, teils kleinbetriebliche Strukturen, unter Umständen Selbständigkeit, dynamische Märkte, zunehmende Komplexität der Arbeitsaufgaben und ‚Projekte‘, projektförmige Organisation der Arbeit, hoher Vernetzungsbedarf, hohe Anforderungen an Kommunikation und Präsentation, usw.. Dabei ist auch der Kontrast reizvoll - zwischen einer traditionellen Profession wie der Architektur, in der sich technische mit künstlerischen Anforderungen mischen, und den sich so rasch wandelnden heterogenen Arbeitsfeldern im Bereich digitaler Medien und Softwareproduktion.

Das empirische Material, auf das sich die folgenden Ausführungen stützen, sind eigene Fallstudien in österreichischen Architekturbüros und Softwarefirmen.



Dabei wird ergänzend neuere Forschungsliteratur zur Unterstützung von Hypothesen zum Wandel der Arbeitspraxis herangezogen.

## **2.1 Architektonisches Planen und Entwerfen**

Im Bereich der Architektur stehen einer Vielzahl sehr kleiner Büros (von 2-3 bis zu höchstens 20 Personen) einige wenige große (mit 100 Beschäftigten und mehr) gegenüber. Diese kleinbetrieblichen Strukturen sind angesichts der Entwicklung des Umfelds für Architektur nicht immer unproblematisch.

Die Bedingungen für architektonisches Entwerfen und Planen verändern sich merklich. Zum einen findet ein Konzentrationsprozeß statt, wobei vor allem Baufirmen beginnen, die Agenden des Entwerfens, Planens, Koordinierens, Bauens und Kontrollierens an sich zu ziehen und als 'kulturelle Akteure' (und nicht mehr nur als Unternehmer) aufzutreten. Kleine Architekturbüros haben oft Probleme, sich gegenüber diesen Giganten zu behaupten. Gleichzeitig steigen die Ansprüche an die bei der Planung zu bewältigende Komplexität. Fragen eines ökologisch gerechten Bauens treten in den Vordergrund, verbunden mit Anforderungen wie erhöhte Nutzung nachwachsender Rohstoffe und effizienter Materialeinsatz, Verwendung erneuerbarer Energieträger, oder die vermehrte Berücksichtigung von Service- und Nutzungsaspekten für die Benutzer/innen von Wohn- und Bürogebäuden. Mit der Vervielfältigung der Baustoffe und neuen Methoden der Vorfabrikation von Elementen sind Architekt/innen häufig mit der Entwicklung technisch anspruchsvoller Lösungen für das Zusammenfügen unterschiedlicher Bauelemente und Materialien (z.B. Holz, Glas, Beton) zu einer Komponente befaßt. Die Ansprüche an die technische Infrastruktur steigen. Kostenfragen, vor allem auch jene der Wartungs- und Erhaltungskosten müssen stärkere Berücksichtigung finden.

Die Genehmigungs- und Nachweisverfahren für Projekte sind teilweise außerordentlich aufwendig. Ein Beispiel von vielen ist etwa die Verpflichtung, bereits in der Planung die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften nachzuweisen. In jedem Projekt sind zahlreiche Behörden mit ihren eigenen Verfahrensschritten involviert. Lokal variierende Bauordnungen komplizieren die Planung. Ein komplexes politisches Umfeld, sowie die Zunahme öffentlicher Beteiligungsverfahren stellen zusätzliche Anforderungen.

Schließlich sind auch die Erwartungen an die visuelle Präsentation von Projekten gestiegen. Es geht immer mehr darum, die im Entwurfsprozeß entstehenden Skizzen, Pläne, Modelle, textlichen Annotationen und (animierten) 3D Visualisierungen zu 'reichhaltigen Erzählungen' für ein anspruchsvolles Publikum von Juroren, Klienten, Bürger/innen, Baubehörden

zusammenzustellen. Ein modernes Architekturbüro ist mit vielfältigen Technologien ausgestattet: zahlreiche Computerarbeitsplätze intern vernetzt und mit Laserdrucker, Plotter, Scanner, Faxgerät usw. verbunden. Die Kommunikation mit der Außenwelt wird zunehmend über Email und File Exchange abgewickelt. Das Internet macht Planungsgrundlagen sowie Produktinformationen zugänglich. CAD Software, Visualisierungstools, spezielle Datenbanken und Office Software unterstützen die laufende Arbeit. Es wird immer schwieriger, diese komplexe technische Umwelt ohne EDV-Experten zu warten und zu aktualisieren.

Mit all diesen Veränderungen erodiert die traditionell 'hybride' Rolle der Architekt/innen und vor allem für kleine Architekturbüros wird es notwendig, Expertise von außen dazuzukaufen oder (temporäre) Projektgemeinschaften einzugehen. Viele Projekte und Aufträge übersteigen die Kapazität eines Kleinstunternehmens, sowohl was den Aufgabenumfang als auch was die Komplexität der Anforderungen betrifft. Architekt/innen suchen hier oft nach organisatorischen Lösungen, die ein gemeinsames Projektmanagement bei verteilten Aufgaben und Kompetenzen unterstützen.

Zum kontinuierlich notwendigen Netz für jede Architekt/in zählen Fachleute der angrenzenden Berufe. Architekt/innen sind in ihrer Auftragsabwicklung auf einen mehr oder weniger ständig verfügbaren Stab an technischen Konsulenten, Handwerkern und Baufachleuten etc. angewiesen. Deren Beiträge müssen koordiniert, aufeinander abgestimmt und in die laufende Architektenarbeit integriert werden. Mit der gestiegenen Komplexität der Aufgaben erweitert sich der Kreis der für Architekt/innen wichtigen Fachleute.

Ein weiteres wichtiges Merkmal des Arbeitsbereichs Architektur ist der intensive fachliche Austausch mit Kolleg/innen. Ein Grund dafür ist in der Vergabepraxis von Projektaufträgen zu suchen. Diese erfolgt häufig in der Form von Ausschreibungen und Wettbewerben. Architekt/innen sind in diesen Kontexten oft gleichzeitig Konkurrenten und potentielle Bündnispartner. Auch die Einbindung in großräumige Stadtplanungs- und Regionalentwicklungsaktivitäten macht Vernetzung erforderlich. Schließlich ist Architektur eine an öffentlicher Sichtbarkeit orientierte Profession. Dazu zählt die Präsenz in Veranstaltungen, Publikationen und Ausstellungen.

Ist es für Männer in der Architektur mehr oder weniger selbstverständlich, sich mit Kollegen auszutauschen, sind die Hürden für Frauen hier sehr groß. Die starke Konkurrenz in der Branche sowie die deutlichen politischen Verflechtungen bei der Auftragsvergabe lassen Frauen die Selbständigkeit oft wenig attraktiv erscheinen. Obwohl nahezu die Hälfte aller Studierenden der Architektur Frauen sind, führen immer noch wenige ihr eigenes Architekturbüro

und ist ihre Präsenz in der Öffentlichkeit mit repräsentativen, stilgebenden Bauten gering.

## **2.2 Entwicklung von Software und Multimedia Produkten**

Die Entwicklung von Standard-Software erfolgt heutzutage nahezu ausschließlich in großen Organisationen. Dennoch bieten sich Arbeitsbereiche auch für selbständige kleine Organisationseinheiten, wie EDV-Händler, Consulting, Schulung, Projektgeschäfte und freiberufliche SW-Entwicklung und Dokumentation, sowie die Entwicklung von Multimedia-Produkten. Entsprechend des Typs der Produkte, finden sich unterschiedliche Organisationsformen. Umfangreiche Softwareprodukte werden in großen Entwicklerteams hergestellt. Die Arbeit erfolgt hoch arbeitsteilig, zum Teil auch raum-zeitlich verteilt, auf der Basis von Modulen mit gut definierten Schnittstellen und standardisierten Tools. Frauen sind hier vor allem in den Bereichen Schulung, Dokumentation, Consulting und in der Qualitätssicherung zu finden, wesentlich seltener jedoch in den großen Entwicklungsprojekten und noch seltener als Projektverantwortliche.

Kleinere Applikationen und Dienste entstehen eher in flexibel kombinierten Teams von ‚freelancern‘ mit komplementären Qualifikationen, mit einem hohen Grad an Autonomie und Gestaltungsfreiheit. Ähnlich den Architekt/innen haben kleine Betriebe in diesem Bereich einen hohen Bedarf an Vernetzung und Kooperation mit externen Organisationen und mit Experten. Zum einen hängt dies damit zusammen, daß die Möglichkeit die angebotenen Dienste zu verkaufen stark von der Einsatzbereitschaft ‚rund um die Uhr‘ und der unmittelbaren Verfügbarkeit abhängt. Diese kann ein Kleinstunternehmen alleine oft nicht gewährleisten. Zum anderen sind die Anforderungen der Endbenutzer/innen oft komplex und erfordern umfangreiche Lösungen, die kaum von einer einzelnen Person oder Organisation entwickelt werden können. Produktentwicklung im EDV-Dienstleistungsbereich und in der Systementwicklung ist durch ein hohes Ausmaß an Kontingenz (zahlreiche unbekannte Parameter) charakterisiert und die Unterstützung durch ein Netz von Expert/innen ist für deren Bewältigung oft unerlässlich, da die Vielzahl potentiell relevanter Faktoren nicht von einer einzigen Person durchdacht und berücksichtigt werden kann. Ein typisches Muster ist hier der Austausch von Informationen und Hilfeleistungen über das Internet. Softwareentwickler/innen nehmen regelmäßig an verschiedenen fachspezifischen Newsgroups teil. Schließlich ist im DV-Dienstleistungsbereich kontinuierliches Arbeiten an der Verbesserung und Erweiterung der Produkte eine Notwendigkeit. Viele kleine

Organisationen bieten ihr SW-Produkt als Freeware im Internet (zum Testen aber auch zum Bekanntmachen) an und erwarten dafür Fehler- bzw. Rückmeldungen von Benutzer/innen über die angebotenen (meistens) Beta-Versionen. Außerdem ermöglichen kooperative Denkarbeit und der Austausch von Fachwissen die Umwandlung von innovativen Ideen in konkrete Projekte. Ein weiteres Merkmal des EDV-Bereichs sind die vielfältigen Öffnungen für neue Produkte und Dienstleistungen in den Bereichen Präsentation, Beratung, Logistik, Ökologie, Sicherheit und Unterhaltung. Nachdem informationstechnische Systeme gerade an den Schnittstellen zwischen Organisationen für die Informationsweitergabe sowie innen als Planungs- und Visualisierungsinstrumente immer wichtiger werden, entstehen spezielle Softwareleistungen gleichsam als ‚neue Dienste‘. Damit wiederum erhöht sich der Beratungsaufwand sowie der Bedarf an Sicherheitsarbeit mit teilweise technisch anspruchsvollen Lösungsansätzen.

Multimedia-Unternehmen haben ein besonderes Profil. Die Vielfalt der Anwendungen und Produkte - Werbung, Öffentlichkeitsarbeit von Unternehmen, Bildung, Unterhaltung - macht eine Kooperation mit Fachleuten dieser Disziplinen notwendig. Dem entspricht eine Mischung von alten und neuen Berufen: Graphiker, Softwareentwickler, Verleger, TV- und Radiojournalisten, Filmemacher, Musiker, Werbe- und PR-Fachleute, Projektmanager. Praktiken des ‚contracting out‘ von Leistungen wie künstlerisches Design, Musik, spezielle Effekte und Animation, Video-Editing, Programmieren und Software Services sind weit verbreitet. Ein Beispiel multidisziplinären Arbeitens aus einem eigenen Forschungsprojekt ist das graphische Design des Interfaces eines visuellen Informationssystems. Am Entwurf der navigierbaren 3D Welt der ‚Wunderkammer‘ sind Architekten, Graphiker, Computergraphiker, Programmierer sowie ein 3D Designer beteiligt. Während dieser versucht, die unterschiedlichen visuellen Sprachen und Visualisierungsstrategien der beteiligten Designprofessionen - architektonische Konstruktionen, Illustration, Film, Comics, Bühnenbild - zu kombinieren, überprüfen Computergraphiker Performanz, Navigierbarkeit und Orientierung in den entstehenden 3D Welten (Wagner. Im Erscheinen).

Die hohe Designintensität vieler Produkte und Services in diesem Bereich sowie die Komplexität vieler Aufträge machen die flexible Kombination von Personen und Qualifikationen notwendig. Viele Multimedia-Unternehmen gehen ‚joint ventures‘ und ‚strategic partnerships‘ ein, um diese Anforderungen zu bewältigen. Dies spiegelt sich auch in ihrer geographisch-räumlichen Verteilung wieder. Viele Multimedia-Unternehmen haben ihr Büro in urbanen Ballungszentren, in der unmittelbaren Nähe der Kunst-, Medien-, Kommunikations- und Softwareindustrie sowie der Headquarters großer Firmen.



Diese sind zum Teil Klienten, zum Teil bieten sie einen Pool an externen Experten für die Design- und Entwicklungsarbeit (Brail 1998, Sandberg 1999).

### **3. Neue Formen der Arbeit**

Diese kurzen Skizzen verdeutlichen einige Merkmale des Arbeitens in hoch professionalisierten technischen Arbeitsfeldern, insbesondere:

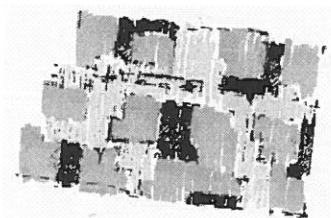
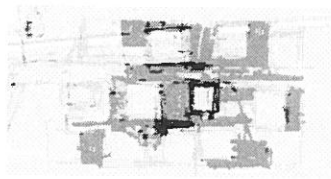
- Bewältigung von Komplexität und Kontingenz,
- Flexible Arbeitsformen,
- Mediatisierung der Arbeit.

#### **3.1 Komplexität und Kontingenz**

Die inhaltliche Komplexität der zu bewältigenden Aufgabenstellungen in den Bereichen Architektur, Softwareentwicklung und Multimedia-Produktion hat zugenommen. Dem entsprechen unter anderem eine hohe Kontingenz der Anforderungen sowie eine Vielfalt der Problemlösungsstrategien und der zu integrierenden Perspektiven. Kleine Betriebe reagieren auf inhaltliche Komplexität und Kontingenz mit Vernetzung und mit Praktiken des ‚contracting out‘. Dies erlaubt, nach außen hin für das jeweilige Projekt wie eine Großfirma aufzutreten und Komplettlösungen anzubieten, während tatsächlich die Eigenständigkeit und Flexibilität einer kleineren Einheit gewahrt bleiben. Dazu gibt es zahlreiche Beispiele aus dem Multimedia-Bereich, wie etwa jenes einer Reihe von Ein-Person Betrieben, die gemeinsam ein Areal bewohnen. Obwohl voneinander unabhängig, unterstützen sich diese Kleinstunternehmen gegenseitig bei der Kundenakquisition und sind imstande, ihre einander ergänzenden Qualifikationen projektspezifisch flexibel zu kombinieren (Brail 1998).

Eine Antwort auf Komplexität und Kontingenz sind Praktiken ‚offenen Planens‘, die wir im Rahmen der Feldarbeit sowohl im Architekturbüro als auch in Softwareteams identifiziert haben. Der Kern des Konzepts offenen Planens ist die Vorstellung, architektonisches Entwerfen oder Systementwicklung möge in einem offenen Raum möglicher Annäherungen erfolgen anstatt sich frühzeitig auf fixierte Lösungen hinzubewegen. Als Leitidee für die Entwicklung einer Entwurfsmethodik sollte es Wege aufzeigen, die Stärken und konzeptuelle Integrität eines Entwurfskonzepts zu bewahren und es gleichzeitig gegenüber

sich verändernden und im Planungsverlauf erst konkretisierenden Anforderungen offen zu halten. Offenheit erfordert, daß Entscheidungen über Lösungspfade nicht zu rasch getroffen werden. Dazu gehört auch, daß die in den Planungsprozeß einbezogenen Akteure ihre Arbeit in einer Form präsentieren, die Veränderungen zuläßt und fließende Übergänge zwischen Festlegen und Beschreiben ermöglicht. Es erfordert zudem, vom Denken in spezifischen Lösungen zu einem solchen mit Platzhaltern überzugehen und dabei notwendige Spezifikationen als partiell und vorläufig zu betrachten (Lainer /Wagner 1998).



Offenes Planen beruht auf einer Dynamik des Ausweitens, Mobilisierens, vorläufig Festlegens, erneut Öffnens. Dem entspricht der Verlauf von Projektbesprechungen, in denen viele Themen angesprochen und sukzessive eingekreist werden. Während manche von ihnen im Detail diskutiert und dabei erste Festlegungen vorgenommen werden, bleiben andere offen. Die Arbeit entfaltet sich in einem Rhythmus, der durch Thematisieren, Faktensuche, Erproben unterschiedlicher Lösungsrichtungen gekennzeichnet ist. Ein (visuelles) Beispiel aus der Architektur - die Organisation des Innenraums eines Gebäudes (Abb. 1) - soll diese Arbeitsweise des Offenhaltens veranschaulichen.

Die Metapher ‚offenen Planens‘ eignet sich ebenso zur Charakterisierung der Praxis der Softwareentwicklung (Tellioglu et al. 1998). Auch hier verändern sich die Parameter im Verlauf eines Projekts. Selten können Anforderungen bereits zu Projektbeginn präzise beschrieben werden. Diese lassen sich vielmehr erst im Verlauf der Entwicklungsarbeit präzisieren, wenn die Möglichkeiten, die das neue System eröffnet, deutlich werden, künftige Anwender/innen ihre ersten Erfahrungen mit ihm machen, sich die technischen und ökonomischen ‚Constraints‘ zeigen, aber auch mit neuen SW-Produkten oder Tools, die zusätzliche oder alternative Entwicklungspfade eröffnen. Dem entspricht die sich unter Softwareentwicklern erst allmählich durchsetzende Technik des kooperativen Prototypings. Darunter versteht man das Arbeiten mit einem evolvierenden Set provisorischer Realisierungen des Designkonzepts für ein System. Einfache System-Prototypen, auch bereits solche in Papierform,



erlauben ein erstes Experimentieren mit Funktionalitäten, visueller Darstellung usw., gemeinsam mit zukünftigen Anwendern. Die Kunst des Entwickelns besteht darin, diese evolvierenden Anforderungen zu integrieren, ohne den Lösungsraum vorschnell zu schließen. Von den an der Entwicklung Beteiligten erfordert dies, mit unvollständigen Spezifikationen einzelner Elemente zu arbeiten.

### 3.2 Flexible Arbeitsformen

Kontingenz und Komplexität erfordern fließende Formen der Organisation von Arbeit: „Flexible work in complex settings is achieved through extended networks of mutual support, in which people adjust their patterns of collaboration in response to the exigencies of the setting as they unfold“ (Shapiro 1994). ‘Fließend’ meint hier mehreres zugleich: kooperativ, oft raum-zeitlich verteilt, flexibel in der Kombination von Arbeitsschritten und Personen, und ‘reflexiv’ im Sinne eines ständigen Überdenkens des Prozesses. Es schließt die Kapazität mit ein, rasch soziale Beziehungen zu knüpfen sowie ‘innovative Kombinationen’ von Experten, Artefakten (Tools, Materialien, Dokumenten) und Arbeitspraktiken vorzunehmen (Lainer & Wagner 1998).

In der Forschungsliteratur gelten Netzwerke als jener Typ der Kooperationsform, der es erlaubt (räumlich) verteiltes Spezialwissen für die gemeinsame Arbeit an Projekten und Aufträgen zu bündeln. Dafür lassen sich mehrere Argumente anführen:

- *Lose Kopplung*: Netzwerke funktionieren auf der Grundlage eines Minimums an Regeln und Verfahren. Ihre Stärke liegt gerade in der Informalität von Kontaktaufnahme und Austausch und der fokussierten Aufmerksamkeit auf Probleme.
- *Kooperative Abstimmungsmechanismen*: In Netzwerken werden soziale Beziehungen weniger über Macht als über Aushandlung koordiniert. Die Teilnahme an Interaktionen im Netzwerk setzt ein gewisses Maß an Offenheit voraus. Dies kann zum einen die Bereitschaft erfordern, seine eigene Expertise für ‘unerwartete’ oder nicht steuerbare Anfragen zur Verfügung zu stellen; zum anderen, die Angebote anderer flexibel in Bezug auf die eigene Position und Erwartungen zu sichten und wahrzunehmen.
- *Zeitlich-räumliche Flexibilität*: In Verbindung mit vernetzten Computersystemen unterstützen Netzwerke raum-zeitlich flexible Organisationsformen. So kann Expertise unabhängig vom Ort rekrutiert werden,

an dem sie sich gerade befindet. Dies erlaubt die Entwicklung 'schlankerer' und beweglicherer Organisationsformen.

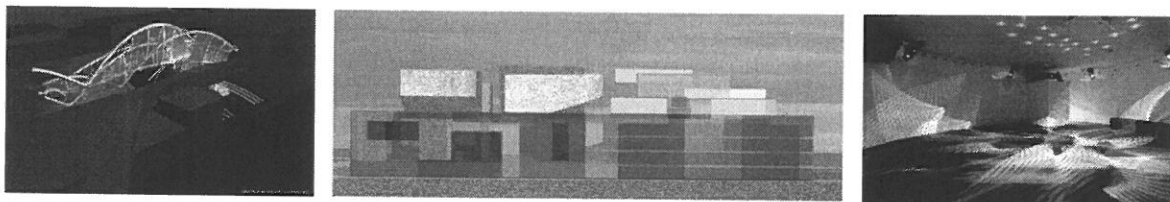
Netzwerke erlauben es kleinen betrieblichen Einheiten, projektbezogene, zeitlich limitierte Kooperationen unter Zuhilfenahme modernster Kommunikationstechnologien abzuwickeln. Gleichzeitig erfordern die inhaltliche Komplexität der Aufgaben und ihre Abstimmung auf spezifische und variierende Anforderungen eine entwickelte Kommunikationskultur und die Herausbildung von Vertrauen. Solche Betriebe sind demnach keineswegs 'virtuell'. Sie praktizieren vielmehr flexible Mischungen von lokalen mit technisch vermittelten Interaktionen. In unserer Studie zur Arbeitspraxis in Softwareentwicklungsteams beschreiben wir diese Mischungen. Obwohl alle Entwicklungsteams über gemeinsame technische Plattformen, geteilte Datenbanken, Email und Mobiltelefone gleichsam kontinuierlich miteinander verbunden sind, nutzen sie spezifische Orte - Küche, Kaffeehaus, Besprechungszimmer, usw. - für häufige und dichte Interaktionen, sowohl untereinander als auch mit Klienten (Tellioglu/ Wagner, im Erscheinen).

Typisch für Architektur, Software- und Multimedia-Produktion ist außerdem die Projektförmigkeit der Organisation von Arbeit. Beschäftigte sind meist in mehrere parallele Projekte eingebunden, die jeweils ein unterschiedliches Ausmaß an Zeit, Qualifikation und Arbeitsintensität erfordern, und in denen sie unterschiedliche Rollen wahrnehmen. Arbeitsplätze sind durch unterschiedliche 'Projektdichten' charakterisiert: „Each project in its different phases makes different time demands, often according to different schedules. Each project puts employees into different spaces, real and virtual, at their division and section office, the offices they travel to, and at home“ (Perin 1996). Dabei mag die Intensität der Einbindung und Verantwortung des Einzelnen zwischen Projektleitung und peripherer Beteiligung wechseln. Solche 'Projekte' sind immer häufiger in Netze von Allianzen, Partnerschaften und Kontrollorganen eingebunden, die jeweils unterschiedliche Muster der Hierarchie und Einflußnahme praktizieren: „Reference groups, steering committees, reviewers, and business unit clients, quality managers, and financial managers are 'satellites' to projects that can increase task congestions, numbers of electronically mediated interactions, and face-to-face meetings“ (Perin 1996).

### **3.3 Mediatisierung der Arbeitspraxis**

Immer mehr Aspekte der Arbeit werden über informationstechnische Systeme vermittelt. Neben den spezialisierten Tools, die die inhaltlichen und organisatorischen Aspekte der Arbeit unterstützen, wird auch der Zugang zu

Informationen und Personen zunehmend kommunikationstechnisch unterstützt, in der Form von Email, Mailinglisten, Newsgroups, über das Internet zugängliche themen- bzw. problemorientierte Datenbanken, Frequently Asked Questions (FAQs), usw.. Kontinuierliche Formen gemeinsamer Arbeit über raum-zeitliche Distanzen hinweg erfordern eine bereits hoch entwickelte kommunikations- und kooperationsunterstützende Arbeitsumgebung (Benford et al. 1998). Eine solche Umgebung bietet die Möglichkeit zur spontanen informellen Kommunikation und zum gemeinsamen, teilweise synchronen, Bearbeiten von Dokumenten. Dabei geht es darum, fließende Übergänge zwischen dem physischen Büro (mit seinen Papierdokumenten und Objekten) und virtueller Arbeitswelt (mit ihren elektronischen Dokumenten) zu schaffen. Ein besonderer Aspekt der Arbeitspraxis in den Bereichen Architektur, Softwareentwicklung und Multimedia-Produktion ist die Präsentationsintensität. 'Herstellen' und 'Präsentieren' - die Darstellung der Produkte/ Dienstleistungen für unterschiedliche Zwecke und Zielgruppen - sind immer weniger voneinander zu trennen (Wagner, im Erscheinen). Ein beträchtlicher Anteil der Arbeit besteht im Erfinden von Kommunikationsobjekten, die die besonderen Qualitäten einer Lösungsidee und die hinter dieser stehenden Überlegungen nachvollziehbar machen, ein Entwurfskonzept gegenüber unterschiedlichen Zuhörerschaften darstellen, um diese zu überzeugen, ihre Kooperativität zu mobilisieren. Dies erfordert eine spezifische Dichte und Qualität der Bilder und Informationen. Die neuen Medien unterstützen die verstärkte Nutzung verschiedener Formen des Darstellens und Mobilisierens. Abb. 2 zeigt einige typische Visualisierungstechniken in der Architektur.



#### 4. Ambivalente Anforderungen

Was die skizzierten Tendenzen für die Chancen von Frauen in technischen Berufs- und Arbeitsfeldern bedeuten, kann vorläufig nur angedacht werden. Fehlt es doch an empirischen Untersuchungen zu diesen relativ neuen Entwicklungen. Indes lassen sich einige Hypothesen formulieren.

Erschwerend für Frauen wirkt sich aus, daß sie in den untersuchten Bereichen oft als Selbständige oder freiberuflich tätig sein müssen. Ein eigenes Büro ist

nahezu Voraussetzung, um öffentlich sichtbar als Architektin agieren zu können. Besondere Benachteiligungen gegenüber männlichen Kollegen ergeben sich durch eine im Vergleich höhere Arbeitsbelastung für Frauen. Sie müssen mehr Arbeit aufwenden, um das gleiche Einkommen wie Männer zu erzielen. Vorurteile bei männlichen Kollegen und Klienten erschweren ihnen die Arbeit noch zusätzlich (Oberlander 1995). Verschlechterte Möglichkeiten hinsichtlich der Kinderbetreuung und familienbezogene Rollenerwartungen führen auch zu hohen Belastungen außerhalb der Berufstätigkeit. Insgesamt wirken sich Schwierigkeiten einer Verstetigung der Beschäftigungs- bzw. Auftragslage sowie die wenig entwickelte soziale Absicherung besonders nachteilig für die Frauen aus.

Typisch für Betriebe in diesen Bereichen sind differente und teilweise widersprüchliche Erfolgsbedingungen. ‚Dynamik‘ signalisierende Kriterien wie rasches Reagieren auf ungewöhnliche Anforderungen, die Akquisition von ‚Prestigeprojekten‘ und Schnelligkeit in der Abwicklung stehen potentiell ‚verlangsamenden‘ Ansprüchen wie hohe Qualität der Produkte und Dienstleistungen, seriöse Zeitplanung, stabile Arbeitsbeziehungen, usw. gegenüber. Frauen stehen den ‚Dynamik‘ versprechenden Kriterien potentiell ambivalenter gegenüber als ihre männlichen Kollegen.

Vernetzung, Kooperation, Schnittstellentätigkeiten, Design und Präsentation als Bestandteile der neuen Formen betrieblichen Handelns und zugleich als neue Anforderungen, stellen ebenfalls aus einer Geschlechterperspektive durchaus ambivalente Kategorien dar. So zählt beispielsweise das Vorhandensein personengebundener Netzwerke als Ressource für Macht und Einfluß zu den klassischen Ausschließungsmechanismen gegenüber ‚Anderen‘, also in männerdominierten Bereichen gegenüber Frauen. Diese haben es im allgemeinen schwerer als Männer, zu bereits etablierten Netzwerken Zugang zu finden. Dies gewinnt gerade in Arbeitsbereichen an Gewicht, die durch starke Konkurrenz sowie deutliche politische Verflechtungen bei der Auftragsvergabe (wie etwa im Bereich Architektur) gekennzeichnet sind.

Gleichzeitig werden Aufbau und Aufrechterhaltung personengebundener Netzwerke gerade als eine Stärke von Frauen betrachtet. So sind kollektive Unternehmungen von Frauen oft mit dem Anspruch verbunden, ‚andere‘ Formen der Organisation, Kommunikation und Kooperation zu entwickeln (Balka 1997). Toni Robertson beschreibt in ihrer Studie eines kleinen, von Frauen geführten Betriebs aus der Multimedia- Branche, wie diese mit großem Geschick über geographische Distanzen hinweg mittels moderner Techniken eine dichte Kommunikationskultur aufbauen. Robertson argumentiert. „Skill and style in communication, and responsibility for its vitality, are practices that are highly gendered, culturally differentiated, and usually unrecognized and

unacknowledged“ (1997, p. 265). Dazu zählt auch das ‘Offenhalten’ der Arbeit für unterschiedliche Lösungswege, Interventionen von Anwender/innen und Klienten sowie das Wissen und die Ideen von (räumlich entfernten) Kolleg/innen.

Die neuen Formen der Arbeit zeichnen sich durch eine Mischung von hoher Professionalität und Spezialisierungsgrad mit ‚Hybridqualifikationen‘ aus. Frauen, in ihrer Orientierung an formalen (akademischen) Bildungsabschlüssen könnten in solchen Kontexten tendenziell benachteiligt sein. Andererseits stellen die zunehmende Bedeutung von Schnittstellentätigkeiten sowie die Design- und Präsentationsintensität der Arbeit durchaus eine Chance für Frauen dar, sich in technischen Arbeitsfeldern besser zu positionieren. Oft sind Beratung, künstlerische Arbeiten, Illustration, Webpage Design, usw. jedoch gerade jene Tätigkeiten, die von Firmen nach außen verlagert werden und die oft nicht zum ‚harten‘ Kern der Arbeit zählen. Im Bereich der Softwareproduktion ginge es jedoch gerade darum, Frauen stärker in die technisch anspruchsvollen Entwicklungsarbeiten zu integrieren.

## **5. Literatur**

- Balka, E. 1997: Participatory Design in Women's Organizations: The Social World of Organizational Structure and the Gendered Mature of Expertise. *Gender, Work and Organizations* 4/2, S. 99-115.
- Benford, S./ Greenhalgh C., et al. 1998: Understanding and Constructing Shared Spaces with Mixed-Reality Boundaries. *ACM Transactions on Computer-Human Interaction* 5(3), S. 185-223.
- Brail, S. G. 1998: The Paradox of Technical Change: 'New' Media in 'Old' Urban Areas.
- Cluster: In Fuchs, C. et al. (Eds) 1999: *Multimedia and Regional Economic Restructuring*. London, Routledge.
- Lainer, R./ Wagner I. 1998: Offenes Planen. Erweiterung der Lösungsräume für architektonisches Entwerfen. *Architektur & BauForum* 196, S. 327-336.
- Lash, S./ Urry J. 1994: *Economies of Signs & Space*. London, Sage.



- Oberlander, W. 1995: Zwischen Markt und Staat - eine sozialstrukturelle und berufssoziologische Betrachtung der Freien Berufe in den neuen Bundesländern. Dissertation. Universität Erlangen-Nürnberg.
- Perin, C. 1996: The Part-Week Telecommuting Option in Telia Research and Its Organizational and Managerial Implications. Unpublished Project Report.
- Robertson, T. 1997: „And it's a Generalisation. But no it's not“: Women, Communicative Work and the Discourses of Technology Design. In Grundy, A.F. et al. (Eds).
- Sandberg, A. 1999: The Multimedia Industry in Sweden and the Emerging. Stockholm.
- Shapiro, D. 1994: The Limits of Ethnography: Combining Social Sciences for CSCW. In Proceedings of CSCW'94. Chapel Hill.
- Tellioglu, H./ Wagner, I. (im Erscheinen): Cooperative Work Across Cultural Boundaries in Systems Design. Scandinavian Journal of Information Systems.
- Tellioglu, H./ Wagner I./ Lainer R. 1998: Open Design Methodologies. Exploring Architectural Practice for Systems Design. In Proceedings of PDC'98. Seattle.
- Thesis: Department of Geography. University of Toronto. Toronto.
- Wagner, I. (im Erscheinen): 'Persuasive Artefacts' in Architectural Design and Planning. In: Proceedings CoDesigning. 2000. Nottingham.
- Women, Work and Computerization 1997. Spinning a Web From Past to Future. Bonn. Springer.



## **Telearbeit - Rahmenbedingungen und Mythen**

### **1. Einleitung**

Ungeachtet der Vielzahl an Definitionsversuchen und der Bandbreite an Diskussionen um Nuancen, was schon oder noch als Telearbeit zu bezeichnen wäre, lassen sich jedenfalls vier Formen benennen:

- Die ausschließlich von zu Hause erbrachte Arbeit (Teleheimarbeit).
- Die alternierende Arbeit als Kombination von Arbeit in der Firma und Arbeit zu Hause.
- Die Arbeit an wechselnden Arbeitsorten mit dem Zuhause als primärem Stützpunkt (mobile Telearbeit).
- Die Arbeit in dezentralen Büroeinheiten, wie Satellitenbüros und Telezentren.

Wesentliches Charakteristikum jeglicher Form von Telearbeit ist die technische Unterstützung der Arbeit. Darüber hinaus gibt es sowohl im alltäglichen, wie auch im wissenschaftlichen Sprachgebrauch eine richtiggehende Inflation von Abgrenzungs- und Ausweitungsversuchen des Begriffs Telearbeit. Nicht selten wird das zeitliche Ausmaß als Kriterium genannt oder auch die bloße Tatsache, daß ein/e Arbeitnehmer/in von 'außen' via Modem Daten übermittelt. Die unterschiedlichen Definitionen sollen in diesem Zusammenhang nicht weiter Thema sein, sondern vielmehr dazu anregen, Studien über Telearbeit auf ihre Basisdefinitionen hin zu hinterfragen, vor allem dann, wenn es um zahlenmäßige Verbreitung von Telearbeitsverhältnissen geht. Grundsätzlich ist festzustellen, daß Telearbeit keineswegs so verbreitet ist, wie manche Statistiken glauben machen wollen.

Lohnender als die Beschäftigung mit Verbreitungsstatistiken und Definitionen scheint es mir, auf generelle Tendenzen in der Entwicklung des Begriffs Arbeit zu fokussieren und die Bedeutung von Telearbeit, als Beispiel für Veränderungen der Beschäftigungsformen zu betrachten. Das Phänomen Telearbeit läßt sich im wesentlichen auf zwei Ebenen einordnen. Zum einen begünstigt die Entwicklung der IuK-Technologien schnelle und kostengünstige Informationsübertragung und -speicherung und ermöglicht raum-zeitlich

verteiltes Arbeiten. Zum anderen läßt sich Telearbeit als Arbeitsform im Rahmen von Reorganisation von Arbeitswelten begreifen. Das Leitbild des flexiblen Unternehmens und der/s flexiblen Beschäftigten sowie die Tendenz zur Etablierung dezentraler Einheiten mit einem hohen Grad an Vernetzung und flachen Hierarchien sind die Basis, auf der Telearbeiten möglich wird. Die hier nur kurz angedeuteten Veränderungen in der Arbeitswelt haben weitreichende Konsequenzen für das Verständnis und die Wertigkeit von Arbeit an sich. Arbeitsbeziehungen sind einem grundlegenden Wandel unterworfen, verwischen doch durch projektförmiges, zeitlich begrenztes und vernetztes Arbeiten zunehmend die Grenzen zwischen abhängiger und selbständiger Beschäftigung.

Anhand der Telearbeit sind Individualisierungstendenzen und die Reduzierung unternehmerischer Verantwortung besonders deutlich zu sehen, der Begriff Arbeitgeber wird vielfältiger und komplexer, Arbeitspraktiken werden sehr stark individualisiert, Arbeit findet an verschiedenen, oft gleichzeitig an mehreren Orten statt. Die Autonomie der Arbeitnehmer/innen erfährt eine Ausweitung u.a. in projektförmiger Arbeit, gleichzeitig erhöhen sich die individuelle Verantwortung, die Anforderungen an Selbstorganisation, an ständiger Weiterbildung in einer Zeit der rasanten Technologieentwicklung. Als ein Kennzeichen dieser Entwicklungen kann auch die aufgaben- und leistungsorientierte Entlohnung gelten. Konsequenzen all dieser Phänomene sind sogenannte atypische Beschäftigungsverhältnisse, unter die auch die Telearbeit fällt. Diese und ähnliche Arbeitsformen entziehen sich in vielen Belangen arbeitsrechtlichen Zugriffen. An die neu entstandenen Beschäftigungsformen angepaßte Regelungen hinken der zunehmenden Anzahl an unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen immer hinterher. Die bis dato äußerst geringe Anzahl an Kollektivverträgen im Bereich Telearbeit mag dafür als Illustration gelten.

Telearbeit birgt somit einerseits Chancen autonomer Arbeitsgestaltung, der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, der Gestaltung von individuellen Beschäftigungsformen, andererseits aber ist diese Arbeitsform auch durch hohe Risiken, rechtliche Unsicherheiten, instabile Beschäftigungsverhältnisse, mangelnde soziale Absicherung und hohen persönlichen Aufwand in Organisation, Weiterbildung u.v.m. gekennzeichnet.

## 2. Rahmenbedingungen/Tätigkeiten

Um Chancen, die die Arbeitsform Telearbeit bietet, nutzen bzw. Risiken vermeiden oder minimieren zu können, ist es empfehlenswert, sich über die Rahmenbedingungen klar zu werden.

### *Tätigkeiten*

Generell lassen sich bestimmte Arten von Tätigkeiten benennen, die sich für Telearbeit eignen, nämlich all jene, deren Output sich gut evaluieren läßt. Im besonderen sind dies:

- Qualifizierte Tätigkeiten mit einem hohen Ausmaß an Selbständigkeit sowie klaren Zielvorgaben. In den an unserem Institut<sup>1</sup> durchgeführten Studien haben wir uns besonders intensiv mit Arbeitnehmer/innen beschäftigt, die im Verkauf tätig waren und/oder jenen, deren Arbeitszeit zu einem hohen Prozentsatz aus Kundenkontakten, zum Teil im Außendienst, bestand. Die zweite große Gruppe, deren Arbeitsbereich sich sehr gut für Telearbeit eignet, sind bspw. Softwareentwickler; allgemeiner ausgedrückt, Arbeitnehmer/innen, für deren Tätigkeit Selbständigkeit, Ungestörtheit und Konzentration, bis zu einem gewissen Grad auch Kreativität bestimmend ist. Prädestiniert für Telearbeit sind also Tätigkeiten, die im weiteren Sinne „Werk“-charakter haben.

- Tätigkeiten, die klar definiert und begrenztbar sind, einen „Anfang und ein Ende“ haben sowie ein geringes Ausmaß an Koordinationsbedarf aufweisen. Dazu wären u.a. Schreib- und einfache Programmierarbeiten zu zählen, aber auch telefonische Beratungen und Kund/innenkontakte sowie verschiedene andere Routinetätigkeiten, deren Output gut meßbar ist.

Der Erfolg eines Telearbeitsarrangement hängt, meiner Erfahrung nach, in hohem Maße von der Qualität der Tätigkeitsprofile ab (siehe Einleitung und Mythen). Der tendenziellen Unsichtbarkeit der/s telearbeitenden Beschäftigten ist vor allem durch die Sichtbarkeit ihrer/seiner Arbeitsergebnisse entgegenzuwirken, ebenso wie dem unten ausgeführten Mythos Telearbeit=Urlaub.

Als weniger geeignet für Telearbeit erweisen sich Arbeiten, die in verschiedener Hinsicht als kontextabhängig zu bezeichnen sind. In erster Linie betrifft dies:

- Tätigkeiten mit laufender Entscheidungsnotwendigkeit. Darunter wären Back-office-Tätigkeiten gleichermaßen zu fassen, wie projektförmige Tätigkeiten mit einem hohen, oft spontan entstehenden Koordinationsaufwand.
- Tätigkeiten, die einen hohen Bedarf an technischen Arbeitsmitteln aufweisen.

---

<sup>1</sup> Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung, Technische Universität Wien.

### *Arbeitsorte*

Die Unterschiede zwischen den Arbeitsorten home-office, Firmenzentrale und anderen Lösungen, wie beispielsweise Telezentren, Satellitenbüros etc. beschränken sich nicht auf deren geographische Situiertheit. Orte, so argumentiert Donna Haraway (1991), sind nicht neutral, sondern ausgestattet mit spezifischen Praktiken, materiellen Artefakten, Wissen und Ideologien. Sie sind Orte für spezifische Aktivitäten und Absichten und erschließen den in ihnen handelnden Personen eine jeweils spezifische, partielle Perspektive – „a view from somewhere“.

Bei der Wahl der Arbeitsorte und deren Kombination ist der zentrale zu beachtende Faktor die kontextuelle Einbindung. Home-office und Firmenzentrale sind also keine beliebig austauschbaren Arbeitsorte; sie eignen sich für unterschiedliche Tätigkeiten, Arbeitsweisen, Kooperationsformen und Zeiten.

*Das zentrale Büro* zeichnet sich in erster Linie durch eine hohe Dichte an Information, Infrastruktur und Supportmöglichkeiten aus. Die Arbeit im Firmenbüro ist in einen Kontext eingebunden, der eine umfassende Sicht auf die eigene Arbeit, aber auch auf die Organisation und deren Strukturen quasi von selbst ermöglicht.

Das Firmenbüro ist der Ort der permanenten Information. Information ist zugänglich in Form von Schriftstücken und anderem Material, organisatorischem Wissen, in Form von Kontakten und Meetings mit Kolleg/innen, aber auch in Form von halbbewußter Hintergrundinformation. Letzteres wird, wie unsere empirischen Studien zeigen, in Großraumbüros besonders deutlich (vgl. Hergge et al. 1996). Aber auch firmeninterne Kommunikationsstrukturen spielen hier eine große Rolle, beispielsweise die Möglichkeit von ad-hoc Meetings oder die leichte Erreichbarkeit von Supportleistungen durch andere Mitarbeiter/innen. Nicht zu unterschätzen sind in diesem Zusammenhang informelle Kommunikationskulturen. Die Qualität und der Wert des betriebseigenen Kaffeehauses oder der betriebseigenen Fitnesseinrichtungen und ähnlichem werden zumeist erst dann deutlich, wenn der Zugang durch Telearbeit eingeschränkt ist. Unserer Erfahrung nach wird vor Beginn eines Telearbeitsversuches der Wert informeller Kontakte eher unterschätzt und auf Persönliches und Privates reduziert. Daß infolge der eingeschränkten Möglichkeiten der informellen Kontakte durch Telearbeit sowohl Detailinformationen als auch die Gesamteinschätzung des Firmengeschehens und der Auftragslage nur mit sehr viel mehr Aufwand und bewußtem Aufsuchen von Informationsquellen erreicht werden können, mußte in den meisten Fällen erst die Praxis weisen.

Die Kehrseite der allgegenwärtigen Informationsfülle ist aber, daß das zentrale Büro auch durch Störungen und Beeinträchtigungen der eigenen Arbeit gekennzeichnet ist, mit Unterbrechungen und spontanen Veränderungen der eigenen Pläne umgegangen werden muß. Der Büroalltag ist somit tendenziell ein zerrissener und ein reagierender. In Konsequenz bedeutet das, daß sich für die Zeit in der Firmenzentrale Arbeiten anbieten, die Schritt für Schritt erledigt werden können, die keine längere Konzentrationsphase benötigen und zeitliche Unterbrechungen erlauben. Mit der Einführung von Telearbeit, gemeint ist hier immer eine alternierende Form, ergibt sich eine Bewußtmachung der Art der Tätigkeit und der dafür nötigen Ressourcen. So muß beispielsweise geklärt sein, für welche Aufgaben der Kontakt und die Zusammenarbeit mit anderen unerlässlich ist, um diese möglichst effizient in den Zeiten in der Firma erfüllen zu können.

Gerade Frauen klagen aufgrund der ihnen zugeschriebenen Rolle, aber auch der Art ihrer Tätigkeit häufig über Unterbrechungen ihrer Arbeit und wünschen sich eine ungestörte Arbeitsatmosphäre zu Hause. Von Frauen wird in der Firma meist eine starke Supportfunktion erwartet, gepaart mit permanenter Verfügbarkeit und Reaktion auf Anfragen und Probleme. Eine Fallstudie im Rahmen einer unserer empirischen Untersuchungen in einer großen Firma im Technologiebereich dokumentiert den gender-Aspekt eindrucksvoll (vgl. Hergge et al. 1997). Die Motivation von Frau B., in den Telearbeitsversuch einzusteigen, war unter anderem die, bestimmte Tätigkeiten von zu Hause und somit störungsfrei erledigen zu können. Positive Erwartungen hatte sie an die Reduzierung der Unterbrechungen dadurch, daß diese elektronisch oder telefonisch stattfinden. Durch die „Unsichtbarkeit“ von Frau B. an ihren Telearbeitstagen und ihre eingeschränkte Verfügbarkeit und Reaktionsmöglichkeit entstand in der Firma allerdings eine andere Dynamik: Zweifel an der Qualität ihrer Arbeit zu Hause kamen auf, Zweifel an der Arbeitszeit und Motivation. Frau B. selbst empfand Rechtfertigungsdruck und Streß einerseits und klagte über den verlorenen „Überblick“ andererseits. Der Telearbeitsversuch von Frau B. endete mit der Rückkehr an ihren Firmenarbeitsplatz.

Diese Falldokumentation ist für die Rollenzuschreibungen an Frauen typisch im Sinne der Verfügbarkeit und sozialen Kompetenz. Hinzu kommt das Bedürfnis nach einer ganzheitlichen Sicht der Arbeit, die bei Frauen wesentlich stärker ausgeprägt ist als bei Männern. Es zeigt sich darin aber auch ein generelles Problem der Telearbeiter/innen, nämlich die zumindest partielle Unsichtbarkeit ihrer Tätigkeit, die bei Kolleg/innen eine Reihe von Phantasien entstehen läßt und bei Telearbeiter/innen tendenziell zu unbezahlter, weil unausgesprochener, Mehrarbeit führt.



Die Qualität des *Arbeitsplatzes zu Hause* läßt sich vorrangig durch die Störungsfreiheit charakterisieren. Er ermöglicht ein konzentriertes Arbeiten über längere Zeit hinweg und eignet sich somit auch für eine schnelle und outputorientierte Erledigung von Einzelaufgaben. Gleichmaßen geeignet für die Arbeit zu Hause sind Tätigkeiten, die kreative und konzeptionelle Anteile enthalten, Arbeiten, bei denen Ruhe und Ungestörtheit wesentlich sind sowie eine angenehme häusliche Atmosphäre den eigenen Rhythmus von Spannungs- und Entspannungsphasen ermöglicht.

Unbedingte Voraussetzung für home-offices sind abgeschlossene, vom Wohnbereich getrennte Bereiche, um eine Trennung der beiden Lebenswelten zu gewährleisten. Ungestörtes Arbeiten zu Hause ist, unserer Erfahrung nach nur dann möglich, wenn nicht eine Art der Unterbrechung - wie sie in der Firma stattfindet - durch eine andere Art der Unterbrechung - die durch haushaltliche und familiäre Belange - ersetzt wird. Telearbeit kann generell als eine Arbeitsform gesehen werden, die die Anforderung an die strikte Trennung von Arbeits- und Privatleben stellt - ganz im Gegensatz zu den eingangs geschilderten Szenarien. Dies ist nur scheinbar paradox: Anforderungen des Haushalts und der Mitbewohner/innen können in einem gut geplanten Telearbeitssetting flexibler gehandhabt, die Zeit intensiver genutzt werden. Es ist möglich, spontan zu reagieren und die Lebenswelten besser aufeinander abzustimmen. Doch scheitert jedes „Telearbeitsexperiment“ relativ schnell, werden die Bereiche vermischt.

Die immer wiederkehrende Angst des Managements von Firmen, die Telearbeit für ihre Mitarbeiter/innen einführen wollen, ist die, daß - vor allem Frauen - zu Hause von familiären und häuslichen Aufgaben abgelenkt werden und sich die Arbeit weniger effizient gestaltet. Empirische Befunde sprechen eine deutlich andere Sprache: Nicht das Privatleben dominiert die Arbeit, sondern das Gegenteil ist der Fall. Telearbeit ist prädestiniert dafür, alle anderen Lebensbereiche zu determinieren, Arbeitsstrukturen über andere zu stellen, auch über die familiären, häuslichen. Diese Gefahren sind für Frauen auch deshalb besonders groß, da das Zuhause traditionell der Bereich ist, den sie nach ihren Vorstellungen, als ihre eigene Welt gestalten - „a locale of their own design“ (Probyn 1990). Auch hat sich gezeigt, daß zu Hause arbeitende Männer durch „häusliche Ereignisse“ weit weniger irritierbar sind als Frauen; zum einen deshalb, weil ihre innere Distanz größer ist, zum anderen, weil die Trennung von Arbeit und Privatleben auch durch das Umfeld bei Männern selbstverständlich akzeptiert wird.

Wie weit die Anstrengung manchmal gehen kann, beide Bereiche zu trennen, zeigt das Beispiel von Frau S.. Sie hat einen eigenen, verschließbaren Arbeitsraum, die Kinder sind vormittags im Kindergarten und werden



nachmittags vom Vater betreut, dessen Arbeitszeiten problemlos darauf abgestimmt werden können. Dennoch erzählt Frau S., daß sie viele Wochen damit zugebracht habe, am Nachmittag, wenn die Kinder zu Hause sind, angespannt auf Geräusche aus dem Wohnbereich zu hören und bei jedem „verdächtigen“ Laut sofort aufzuspringen und nachzuschauen, ob alles in Ordnung sei.

### 3. Mythen

Darstellungen von Telearbeitssituationen, die uns Medien vermitteln, stehen meist in krassem Widerspruch zur Arbeitsrealität von Telearbeiter/innen. Sie transportieren einerseits eine Reihe von Mythen und zeigen andererseits ein wesentliches geschlechtsspezifisches Merkmal der Telearbeit auf.

Immer wird eine angenehme Arbeitsumgebung dargestellt, ein persönlicher Arbeitsplatz, der mit häuslicher und privater Atmosphäre in Zusammenhang gebracht wird (vgl. Birbaumer/Wagner 1998). Wird eine Frau dargestellt, ist sie meist von Kindern umgeben. Das perfekte Ineinanderfließen von Arbeit und Privatleben wird mit positiven Gefühlen verbunden. Darin zeigt sich eine Art „Gegenmoderne“, eine Rückgewandtheit in eine Utopie der Vereinigung von Arbeit und Leben, die der Komplexität unserer Welt widerspricht (vgl. Birbaumer et al. 1997).

Werbung für Telearbeit zeichnet häufig ein Bild von moderner Lebensgestaltung, wie im folgenden Beispiel deutlich wird:

*Ein Mann sitzt an seinem Schreibtisch, rechts eine Tasse Kaffee, links eine Katze. Darunter das Bild einer von Kabeln umspannten Weltkugel und rechts davon ein idyllisches Landhaus (Werbung eines Technologiekonzerns).*

Der Mann, auf einem designten Sessel sitzend, die Beine entspannt untergeschlagen, vermittelt einen selbstbestimmten Eindruck. Seine Arbeits- und Lebenssituation scheint von Autonomie und Selbstverantwortung geprägt. Über Telearbeit wird dieser Mythos transportiert und verschleiert damit die Realität von Unternehmer/inneninteressen der Kostenreduktion und erhöhte Produktivität durch neue Arbeitsformen mit den Konsequenzen des Abbaus von Arbeitsplätzen.

Die Verbindung mit der ganzen Welt, symbolisiert durch den verkabelten Globus in Kombination mit dem pittoresken Landhaus erweckt die Vorstellung, auch entlegene ländliche Gebiete könnten mittels Telearbeit und deren unterstützender Technik mit dem gesellschaftlichen Leben wieder verbunden werden. Telearbeit als Lösung der Marginalisierungsprobleme unserer Gesellschaft.

Der Vollständigkeit halber sei noch ein letzter, weit verbreiteter Mythos der Telearbeit erwähnt. In Diskussionen wird immer wieder die angebliche Reduktion des Verkehrsaufkommens durch vermehrte Telearbeit erwähnt, die sich allein durch den Wegfall der Wege von und zum Arbeitsplatz ergeben soll. In den letzten Jahren gab es europaweit genügend Studien, die Vor- und Nachteile solcher Arbeitsformen untersucht haben, doch in keiner einzigen wurde eine relevante Verringerung des Verkehrs durch Telearbeit empirisch festgestellt. Zum einen ist dies wohl der Verbreitung zuzuschreiben, zum anderen sind aber Phänomene feststellbar, die auch eine größere Verbreitung von Telearbeitsformen vermutlich nicht aufheben kann. So ließ sich beispielsweise in einer an unserem Institut durchgeführten Studie eine erhöhte Frequenz von Autofahrten im Freizeitbereich und in der Kund/innenbetreuung als „Ausgleich“ feststellen (vgl. Kompast 1996).

Interessant an den werbewirksamen Darstellungen von Telearbeit ist der geschlechtsspezifische Aspekt, der sich in unterschiedlichen Varianten in fast allen Werbebotschaften finden läßt. Werden Frauen in ihrem home-office gezeigt, ist die Vermittlung des Mythos der Vereinigung von Arbeit und Leben immer über Kinder und Haushalt vermittelt. Ein seit kurzem verbreitetes Inserat wirbt sogar mit einer hochschwangeren weiblichen Puppe, die vor einem Bildschirm sitzt.

Männer hingegen sind tendenziell Träger der Autonomie- und Flexibilitätsbotschaft, des freien Unternehmertums, oft in Verbindung mit Freizeit, wie es auch Stureson beschreibt:

„Her telework is connected to household; his is connected to business and to spare time, his baggage consisting of a dispatch case and a golf bag“ (Stureson 1997).

#### **4. Telearbeit als Chance**

Sind Mythen einmal enttarnt, Tätigkeitsprofile erstellt und das Umfeld, in dem Telearbeit stattfinden soll, analysiert und adaptiert, bietet diese Arbeitsform eine Reihe von Chancen. Insbesondere für Wiedereinsteigerinnen scheint Telearbeit geeignet, wenn man sich bewußt ist, daß Kinderbetreuung geregelt werden muß und wenn das persönliche Zeitmanagement die Tendenz zur Mehrarbeit in der Telearbeit einkalkuliert sowie ein technischer und räumlicher Minimalstandard gegeben ist. Die flexiblere Zeiteinteilung im Rahmen von Telearbeitsarrangements ermöglicht vermehrten Kontakt zur Familie und besser abgestimmte Kinderbetreuung bspw. auch für Alleinerzieher/innen (vgl. Birbaumer/Kompast 1999). Gute Erfahrungen erbrachte unser jüngstes

Telearbeitspilotprojekt in der öffentlichen Verwaltung sowohl für Pendler/innen, die durch den Wegfall der Wegzeiten effizienter und motivierter arbeiten konnten als auch für Personen mit Behinderungen, bei denen sich die Krankenstände durch die Möglichkeit zu Hause zu arbeiten wesentlich reduzieren ließen.

Den Schluß dieses Beitrags soll das Beispiel einer hochqualifizierten Beamtin bilden, die durch die Einführung von Telearbeit die Chance hatte, wiedereinzusteigen, ihre Arbeitszeit auszuweiten und auf diese Weise ihre Führungsposition zu behalten (ebd.). Telearbeit also als veritable Chance für Frauen mit Familie Karriere zu machen? Wenn es auch in der Realität so einfach nicht ist und viele Bedingungen für beruflichen Erfolg ausschlaggebend sind, ermutigt dieses Beispiel doch, darüber nachzudenken, wie Frauen die sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnisse für sich ins Positive wenden könnten.

## 5. Literatur

- Birbaumer, A./ Kompast, M./ Steinhardt, G./ Wagner, I. 1997: TeleArbeit. Gutachten für das Zukunftsforum im Bundeskanzleramt. Wien.
- Birbaumer, A./ Wagner, I. 1998: Telearbeits-Situationen: Grenzziehungen, Brüche und fließende Übergänge. *L'Homme. Zeitschrift für Feministische Geschichtswissenschaft*, 9. Jg., Heft 2.
- Birbaumer, A./ Kompast, M. 1999: Telearbeit. Endbericht zu einem Versuchsprojekt der Magistratsdirektion der Stadt Wien. Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung der TU Wien. Wien.
- Haraway, D. 1991: *Situated Knowledges: the science question in feminism and the privilege of partial perspective. Simians, Cyborgs, and Women*. New York.
- Kompast, M. 1996: *Working Form Home und Telework bei HP Österreich. Zwischenbericht zu einem Pilotversuch*, Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung der TU Wien. Wien.
- Probyn, E. 1990: *Travels in the Postmodern: Making Sense of the Local. Feminism/Postmodernism*. L. J. Nicoloson. New York.
- Sturesson, L. 1997: *Telework - the symbol of the Information Society*. Ewa Gunnarsson (eds), *Virtually Free*. Swedish National Board for Industrial and Technical Development. Stockholm.



## Neue Ökonomen/innen

### 1. Vorbemerkung

Als ich vor vierzehn Jahren in Frankfurt im Bankenviertel an einem Kongreß zu innovativen Unternehmensgründungen teilnahm, las ich auf einer Häuserwand in der Nähe des Hauptbahnhofs die erste Zeile des Rocksongs von Ina Deter "Neue Männer braucht das Land". Heute könnte ich meine Ausführungen in leichter Abänderung dieses Rocksongs mit der schon erwähnten Aufforderung beginnen: "Neue Ökonomen, vor allem aber Ökonominen braucht das Land". Meine Aufforderung hätte natürlich den Zweck, einen Beitrag zur Behebung der Managerlücke, mit der gegenwärtig fast alle europäischen Länder konfrontiert sind, zu leisten. So fehlen in Deutschland für rund 81.000 überlebensfähige Klein- und Mittelbetriebe die potentiellen Nachfolgemanager/innen. Allerdings ist es nicht nur die Nachfolgeproblematik, die eine maßgebliche Managerlücke sichtbar werden läßt. Auch das Gründungsgeschehen deutet auf eine Managerlücke hin. Zwar gibt es in Deutschland nach wie vor einen positiven Gründungssaldo, d.h., die Zahl der Neugründungen liegt oberhalb der Zahl der Liquidationen. Jedoch nimmt dieser Saldo seit einigen Jahren beständig ab. Im Jahr 1995 bestand nur noch ein rechnerischer Gründungsüberhang von 52.229 Unternehmen in Deutschland (Verband der Vereine Creditreform e.V. 1995: 1ff.). Völlig anders dagegen im abgelaufenen Jahr 1998: Hier wird für Deutschland ein geschrumpfter Saldo von 42.560 Gründungen ermittelt. Jedoch ist es nicht nur dieses Zahlenwerk, das es gerechtfertigt erscheinen läßt, von einer Ökonomenlücke zu sprechen. Viel entscheidender sind qualitative Überlegungen, die bei der Professionalität des Managers ansetzen, und hier ist schlicht und einfach festzustellen, daß viele Unternehmensleistungen - vor allem aber im mittleren Unternehmenssektor - qualitativen Standards nicht gerecht werden. Einen Beleg für meine Einschätzung liefert die Krisen- und Insolvenzstatistik: Im Durchschnitt wird jedes Unternehmen mit unter 80 Beschäftigten innerhalb eines Zeitraumes von acht Jahren von einer tiefgehenden Krise erfaßt oder notleidend.



Die hohe Krisenrate läßt deutlich werden, daß sich viele Unternehmen - auch solche mit geringer Betriebsgröße - nicht ohne fachliche und betriebswirtschaftliche Kompetenz führen lassen. Dazu ist der Wettbewerbsdruck auf nahezu allen Teilmärkten viel zu hoch. Dieser Druck läßt keine Managerschwächen mehr zu.

Die alte Redewendung, daß angeblich der dümmste Bauer die dicksten Kartoffeln erntet, stimmt seit langem nicht mehr. Gegenwärtig und zukünftig überleben daher nur noch Unternehmen, und zwar völlig unabhängig davon, ob es sich um eine Gründungsunternehmung oder um eine bestehende Unternehmung handelt, wenn sich das Management unter Einsatz betriebswirtschaftlicher Methoden flexibel den jeweiligen Markt- und Umfeldbedingungen anpaßt.

Dabei wird die Zeit des ökonomischen Lernens und Anpassens immer kürzer. Die Anpassungsgeschwindigkeit kann nur noch von absolut ambitionierten (neuen) Ökonomen und Ökonominen erbracht werden. Nur diese sind in der Lage, die von mir diagnostizierte Ökonom/innen Lücke zu schließen.

## **2. Soft Skills**

Wie sieht nun der neue, von mir schon eingangs erwähnte Ökonomentyp/Ökonominnentyp aus, der mit seiner (ihrer) Motivation, Kenntnissen und Erfahrungen in der Lage ist, die Ökonomenlücke zu schließen und ein Unternehmen erfolgreich zu führen?

Zunächst einmal muß ich Ihnen gestehen, daß die von mir geforderten neuen Ökonomentypen trotz aller Kompetenz, die der Markt von ihnen verlangt, auch durch eine gewisse Unkenntnis gekennzeichnet sind. Würden die neuen Ökonomen und Ökonominnen schon vor Beginn ihrer Leitungstätigkeit mit allen Facetten der Widrigkeiten der Managementtätigkeit vertraut sein, so bin ich mir sicher: Sie würden die Hände von einem Management lassen. Und ich muß von mir selber sagen: Wäre mir vorher bewußt gewesen, welche Krisenfähigkeit die Unternehmensgründung und der Aufbau einer Bank von mir verlangt, ich hätte vermutlich den Kopf in den Sand gesteckt und Abstand von dem Projekt genommen. Der Vorteil ist hier jedoch einmal die Unkenntnis der neuen Manager und Managerinnen und zum anderen seine oder ihre unendliche Verliebtheit in das jeweilige Vorhaben. Es ist also die ökonomische Vision, die

als ungeheure Antriebsfeder, verbunden mit dem Streben nach Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung, fungiert.

Als verliebte Ökonomen und Ökonominen werden von der Wirtschaftswissenschaft in der Regel solche Leitungstypen gekennzeichnet, die mit dem ausreichenden Commitment, verstanden als "Hingabe an die Sache", ausgestattet sind. Es handelt sich immer um Personen, die von ihren eigenen Visionen getrieben werden. Diese möchten sie als konkrete Utopie ausprobieren. Insofern ist der verliebte Ökonom zugleich einer, der Veränderungen liebt. Stillstand und Kontinuität ist für solche Persönlichkeiten ein absoluter Fluch - zumindest in der Anfangsphase. Sie wollen, (wenigstens) die kleine ökonomische und/oder technische Revolution erzeugen. Hierin liegt für sie die Herausforderung und der eigentliche Grund für ihr Projekt.

Die - man könnte sagen - Sucht nach Veränderung und die Sucht nach Implementierung der eigenen Visionen, läßt den neuen Ökonomen im Sinne von Schumpeter zum "Revolutionär der Wirtschaft" und zum "Vehikel der Umorganisation des Wirtschaftslebens" werden. Verliebte Ökonomen und Ökonominen mit einem so umschriebenen Commitment verfügen über die für die Leitungstätigkeit unerläßlichen Eigenschaften und Verhaltensweisen wie Intuition, Dynamik, Initiative, Risikofreude, Entscheidungsfreude, Mut, Motivation, psychische Belastbarkeit und Kreativität. Und Sie merken schon an dieser Aufzählung, daß wir uns jetzt im Bereich der „soft skills“ befinden und ich damit beim zweiten Teil meiner eingangs aufgeworfenen Fragestellung angekommen bin.

Mit den genannten Eigenschaften wie Entscheidungsfreude, Motivation usw. befassen wir Banker uns im Rahmen der Finanzierung immer wieder.

Wir versuchen zu ergründen, ob die neuen Ökonomen und Ökonominen die richtige Mischung der genannten Eigenschaften und Verhaltensweisen verkörpern und geben uns damit der Überzeugung hin, daß „die Tugend die rechte Mitte zwischen zwei Fehlern ist“. Die Suche nach der Mitte ist allerdings mit großen Schwierigkeiten verbunden. Es gibt kein Prüfungsinstrumentarium, mit dessen Hilfe wir die Managementeigenschaften zuverlässig evaluieren können. Vielmehr kommt hier - wie beim Manager - die Intuition (und ein bißchen Menschenkenntnis) ins Spiel.

Meine Aussagen zum Commitment signalisieren eine gewisse Hilflosigkeit. Einerseits vermute ich hier, also bei den verliebten Ökonomen und Ökonominen, den Schlüssel zum Erfolg und zum Heranziehen professioneller Managertypen. Andererseits fehlen mir operationalisierbare Kriterien für die genannten persönlichen Eigenschaften, die, würde ihre Entstehung erst einmal

zuverlässig feststehen, sich unendlich vervielfachen ließen. Dies ist aber eben nicht der Fall. Es gibt bestenfalls Hinweise auf Rahmenbedingungen, die zur Herausbildung leitungsbezogener Eigenschaften und Potentiale führen.

Exemplarisch möchte ich hier auf die Experimentierfelder verweisen, die Ende der siebziger Jahre bzw. Anfang der achtziger Jahre von den neuen sozialen Bewegungen in allen westdeutschen Großstädten geschaffen wurden. Es handelt sich bei den Projekten der neuen sozialen Bewegung, soweit sie im ökonomischen Bereich angesiedelt waren, um Versuche, neue Formen des selbstverwalteten und ökologischen Wirtschaftens zu experimentieren. Viele dieser Projekte waren aufgrund der überzogenen Selbstverwaltungsanforderungen und der dadurch verursachten „Kosten der Kooperation“ zwar nicht überlebensfähig, dafür aber sehr durchlässig. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hatten in den Projekten grundsätzlich die Möglichkeit, unternehmerisch tätig zu werden und zu handeln; mithin erste Schritte in Richtung Selbständigkeit und Management zu unternehmen. Da es dabei zu Fehlern kam, die zusätzlich die Überlebensfähigkeit der Betriebe einschränkten, versteht sich von selbst. Diese Schwäche der Projekte wurde aber durch die von ihnen ausgehende Vermittlung von Leitungseigenschaften mehr als aufgefangen. Sie entwickelten sich zu „selbstverwalteten Zukunftsschulen für Ökonomen und Ökonominen“ - und in ihnen fanden sich schon damals Leute zusammen, die von konkreten Utopien und einem dementsprechenden Veränderungswillen geprägt waren. In ihrer Rolle als innovative „Überzeugungstäter“ und „alternative Unternehmer“ waren die Projekte von ihrer Umwelt akzeptiert. Zwar kommentierte die traditionelle Wirtschaft die Projektversuche gelegentlich als „Affentheater“. Diese Herabsetzung der Projektaktivitäten wurde aber zugleich durch befürwortende Kommentare seitens der Politik oder anderer gesellschaftlicher Gruppen relativiert. Insbesondere die Presse zeigte ihr konstruktives Interesse an den Projekten der alternativen Ökonomie. So eingebettet war es für die Projektmacher und -macherinnen verhältnismäßig einfach, ihre ersten Managementversuche mit Hilfe einer freundlich gestimmten Umwelt zu absolvieren. Es überrascht daher auch nicht, daß es der alternativen Ökonomie - zwar ungewollt - sehr schnell gelang, jene in Ideen und Visionen verliebten Typen herauszubilden, die über die von mir erwähnten unternehmerischen Eigenschaften verfügten. Ebenso selektierte die alternative Ökonomie Projektmitarbeiter, die eher als Vertreter der Arbeitnehmerfraktion nicht dauerhaft in der Lage waren, Kreativität, Belastbarkeit und Motivation zu entwickeln.

Eine nicht unbedeutende Zahl erfolgreicher Unternehmer, die in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren in Berlin, Frankfurt oder anderswo Betriebe aufgebaut haben, machten ihre ersten unternehmerischen Erfahrungen in der alternativen

Ökonomie. Dazu zählt z. B. Dietrich Jaeschke von der PSI AG, der kürzlich mit über 450 Mitarbeitern sein Unternehmen an dem neuen Markt in Frankfurt eingeführt hat oder Birgit Flore, die ebenfalls eine der wenigen weiblichen Vorstandsmitglieder die von ihr gegründete Solon AG börsenreif machte. Die Liste der von der alternativen Ökonomie selektierten Managerpersönlichkeiten ließe sich noch beliebig verlängern. Auch ich selber sammelte meine ersten unternehmerischen Erfahrungen in einem Beratungsobjekt der alternativen Ökonomie.

Als Ergebnis läßt sich festhalten, daß zur Schließung der Managerlücke und zum Heranziehen professioneller Ökonomen Experimentierfelder geschaffen werden müssen, die es Nachwuchskräften erlauben, ihre ökonomischen Talente und Eigenschaften zu Tage zu fördern. Gegenwärtig fehlen häufig solche Talenträume. Nach meiner Ansicht ließen sich diese aber, wenn sie, wie die alternative Ökonomie nicht von selbst entstehen, durch intelligent angelegte Nachwuchsstrategien schaffen.

### **3. Die Universität als Ort der Entrepreneurship-Education**

Es ist immer wieder diskutiert worden, ob die Universitäten hier nicht eine tragende Rolle übernehmen könnten, indem sie sich verstärkt mit der Entrepreneurship-Education befassen und damit eine Entwicklung nachvollziehen, die man bereits nach dem Krieg an amerikanischen Universitäten einsetzte.

Ich bin der Auffassung, die Universitäten sollten dies unbedingt tun. Daher würde ich mich auch besonders freuen, wenn sich einige wirtschaftswissenschaftliche Fachbereiche deutscher Universitäten an unseren Versuchen zur Institutionalisierung einer Entrepreneurship-Education beteiligen würden. Bisher besteht dieser Versuch in der erfolgten Gründung einer Hochschulaktiengesellschaft mit dem Namen *BIBkmU - Berliner Business Institut für kleine und mittlere Unternehmen* -. Der Hochschulaktiengesellschaft gehören als Aktionäre mittlere Unternehmen verschiedener Fachrichtungen aus Ost- und Westdeutschland sowie zwei Kreditinstitute an. Die BIBkmU AG soll über einen Kooperationsvertrag mit der Hochschule verbunden werden. Sie wird im Sommer 2000 mit der Durchführung eines (postgraduierten) MBA-Studienganges „Small and medium enterprises (SME)“ beginnen. Die Teilnehmer des Studienganges führen während ihrer Ausbildung eigenständige Projekte durch und können so an unternehmerischen Experimenten - zum Teil begleitet von den Partnerunternehmen - mitwirken. Im Vordergrund steht dabei

die Erprobung der „soft skills“, eben das Engagement, die Motivation, die Kreativität, das Beharrungsvermögen, die Krisenfähigkeit und die Risikobereitschaft der Teilnehmer.

Können hier die entsprechenden Eigenschaften nachgewiesen werden und wurde der Kenntnissnachweis in zentralen betriebswirtschaftlichen Fragestellungen erbracht, endet die SME - Ausbildung nicht nur mit einem Masterabschluß, sondern auch mit dem Angebot zur Übernahme einer Managementtätigkeit in einem mittleren Unternehmen.

#### **4. Unternehmerischer Erfolg ist eine Aneinanderreihung erfolgreich bewältigter Krisen !**

Wenn ich zum Schluß meine Ausführungen in wenigen Sätzen zusammenfassen sollte, so würde ich die provokante These aufstellen, daß sich letztendlich erfolgreiches ökonomisches Handeln bei allen Voraussetzungen, die ich erläutere habe, an der Krisenfähigkeit und, so nenne ich es einmal salopp, an der „*Frustrationstoleranz*“ des Entscheidungsträger fest macht - also der Bereitschaft der neuen Ökonomen und Ökonominen, sich tolerant gegenüber den täglich durchlebten Krisen, mit denen eine Leitungstätigkeit nun einmal verbunden ist, zu geben. *Also nicht zu verzagen - nicht aufzugeben!* Es ist genau diese Krisenfähigkeit, die letztlich zum Erfolg führt. Solche Fähigkeiten sind aber nur dann vorhanden, wenn „verliebte Ökonomen und Ökonominen“ mit einem entsprechenden Commitment an die Verwirklichung ihrer konkreten Visionen herangehen. Sie lernen aus der Krise heraus und entwickeln Strategien für das unternehmerische Überleben. *Ökonomischer Erfolg ist daher in zeitlicher Perspektive nichts anderes als die Aneinanderreihung erfolgreich bewältigter Krisen.*

#### **5. Literatur**

Schumpeter, J. 1952: Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Berlin (zuerst 1911).

Verband der Vereine Creditreform e.V. 1995, S. 1ff..



## **Weibliche Führungskräfte in kleinen und mittleren Unternehmen in der Region Cottbus**

### **1. Ausgangslage**

Frauen sind in Führungspositionen der Wirtschaft nach wie vor erheblich unterrepräsentiert. Da es in der Bundesrepublik Deutschland keine amtlichen Statistiken gibt, die ihre Integration in Führungspositionen systematisch ermitteln, liegen keine eindeutigen Verteilungsaussagen in bezug auf Höhe von Positionen (hohe, mittlere, untere Leitungsebene) oder Art und Größe von Unternehmen<sup>1</sup> vor. Laut Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie beträgt ihr Anteil in Großbetrieben nur 3,2%, in mittleren Betrieben 8,1% und in Kleinbetrieben 9,3% (vgl. Wülfing 1998: 7). Vorliegenden Zahlen zufolge, gelangen sie eher in kleinen und mittleren Betrieben in hohe Führungspositionen, als in großen Unternehmen (vgl. Waschbüsch/Kuwan 1994: 85; Albach 1994: 1409). Während in der DDR eine stärkere Integration von Frauen in leitende Positionen erfolgt war, als in der alten Bundesrepublik, bestand nach der deutsch-deutschen Vereinigung in den neuen Bundesländern die Tendenz, verstärkt Frauen aus diesen zu verdrängen (vgl. Bratzke/Schädlich/Conrad 1992: 6ff.; Nickel/Schenk 1994: 274; Holst/Schupp 1995: 5), oder Führungspositionen in neugegründeten Unternehmen erst gar nicht mit ihnen zu besetzen. Zudem partizipieren Frauen bei eingeschränkten Erwerbschancen und überproportional hoher Frauenarbeitslosigkeit (vgl. Holst/Schupp 1994/95) nur zu etwa einem Drittel am Betriebsgründungsgeschehen in Ostdeutschland (vgl. z.B. Valerius 1996: 76; Minister für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie des Landes Brandenburg 1999: 58). Den Angaben des Instituts für Mittelstandsforschung (IFM Bonn) zufolge, vollzogen sich knapp 42% aller Gründungen vor dem Hintergrund bestehender oder drohender Arbeitslosigkeit (May-Strobl/Paulini 1997: 330). Die von Frauen gegründeten Betriebe weisen überdies eine geringere Bestandsfestigkeit auf, als die von Männern, was nicht als Folge schlechteren

---

<sup>1</sup> Die Begriffe Betrieb und Unternehmen werden synonym verwendet.

unternehmerischen Könnens gewertet werden kann, sondern auf strukturelle Defizite hindeutet, die Frauen in besonderer Weise betreffen (ebenda: 336).

## **2. Untersuchungsleitende Hypothesen**

Anknüpfend an die bisherige Diskussion um Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft und unter Bezugnahme auf die Gründungsforschung in den neuen Bundesländern werden in einer geschlechtervergleichenden Perspektive Führungskräfte in kleinen und mittleren Unternehmen in der Region Cottbus untersucht. Da bisher nur wenige Studien existieren (z.B. Matthäi 1996; Sorge u.a. 1996; Brüssig u.a. 1997), die auch Einblicke in innerbetriebliche Prozesse und Strukturen kleiner und mittlerer Unternehmen in Ostdeutschland nehmen, soll vor allem dazu beigetragen werden, diese Forschungslücke zu schließen.

- Grundgedanke der Untersuchung ist, daß die Strukturierung neuer Arbeitsbereiche in kleinen und mittleren Unternehmen in den neuen Bundesländern mit an die Geschlechtszugehörigkeit verbundenen Prozessen horizontaler und vertikaler Segregation verläuft.
- Einfluß auf die Gestaltung innerbetrieblicher Prozesse der Neuzuschneidung von Aufgaben, Tätigkeiten und Funktionen hat auch der Hintergrund spezifischer DDR-Erfahrungen in einer Berufswelt, in der Frauen eine integriertere und stärkere Position inne hatten, als im Vergleich zur alten Bundesrepublik. Vor allem ihre stärkere Repräsentanz in technischen Berufen könnte sich sowohl auf die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern auswirken als auch auf die Wahl von Gründungsbranchen und Geschäftsfeldern.
- Hinsichtlich der hohen Bedeutung sozialer Netze für Führungskräfte und Gründer/innen kleiner und mittlerer Unternehmen ist ferner zu erwarten, daß Frauen durch höhere familiäre Belastungen, weniger Zeit für die Gestaltung beruflich/betrieblich nützlicher Beziehungen und Netze zur Verfügung steht. Dies kann sich als Nachteil für ihre beruflich/betriebliche Entwicklung gestalten.

### 3. Empirische Untersuchung

Grundlage der empirischen Ergebnisse ist eine Forschungsarbeit, im Rahmen eines Dissertationsvorhabens am Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus (BTUC), durchgeführt im Sommer/Herbst 1998. Das Projekt wurde durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Förderprogramm Frauenforschung des Senats von Berlin gefördert und durch den Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie der BTUC unterstützt.

#### 3.1 Ausgangssituation

Anknüpfungspunkt für die empirischen Erhebungen war das von der IHK Cottbus initiierte und von einer bekannten Unternehmensberatungsfirma durchgeführte Management-Trainingsprogramm mit dem Titel „System Expert“. Das 'wirtschaftsnahe' regionale Weiterbildungsangebot, zugeschnitten auf die betriebliche Schlüsselperson 'Unternehmer/in bzw. Manager/in', wurde aus Landesmitteln und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg öffentlich gefördert und in seiner Pilotphase von März 1995 bis Anfang April 1996, durch eine Forschungsgruppe am Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie der BTUC sozialwissenschaftlich begleitet und evaluiert.<sup>1</sup>

An dem Management-Trainingsprogramm nahmen ca. 500 Teilnehmer aus ca. 300 Betrieben aus Cottbus und Umgebung und darüber hinaus den alten Industriestandorten der Region wie Schwarze Pumpe, Briske, Finsterwalde, Vetschau und Elsterwerda teil (Schaubild 1). Dies waren nicht so sehr ganz kleine, sondern vielmehr Betriebe ab einer Größenordnung, in der Management und Führungsaufgaben regelmäßig und in relevantem Maße zu bewältigen sind. Es erfolgte eine starke Ausrichtung auf den sog. industriellen Mittelstand, von dessen Stabilisierung man sich die wirksamsten Multiplikatoreffekte für die Wirtschaft der Region und natürlich auch die nachhaltigsten Effekte für den Arbeitsmarkt versprach (vgl. Fischer/Gensior/Lemke/Protzmann 1996, 1997 a und b).

---

<sup>1</sup> Die Forschungsgruppe setzte sich aus Dr. Joachim Fischer, Prof. Dr. Sabine Gensior, Dipl.-Soz. Ellen Protzmann, Dr. Kerim Edinsel, der studentischen Mitarbeiterin cand. Hdl. Sigrid Franke und Dipl.-Psych./Dipl.-Kffr. (FH) Elfriede Lemke zusammen und wurde von Frau Prof. Dr. Sabine Gensior und Dr. Joachim Fischer geleitet.

Schaubild 1: Regionale Verteilung der Betriebe - Schwerpunkte



Quelle: Fischer, Gensior, Lemke, Protzmann 1996: 63

### 3.2 Standardisierte schriftliche Befragung, fokussierte (themenzentrierte) Interviews und Expertengespräche

Die Untersuchungsgruppe der standardisierten Befragung bestand vorwiegend aus einer Teilnehmergruppe des Management-Trainingsprogramms, d.h. aus 148 Führungskräften kleiner und mittlerer Unternehmen aus der Region Cottbus.

Fragedimensionen:

- langfristige Wirkungen des Management-Trainings (Pilotphase März 1995-April 1996),
- das Unternehmen,
- die betriebliche Position,
- einige demographische und soziostrukturelle Merkmale,
- wichtige soziale Beziehungen sowie
- die Verteilung der zur Verfügung stehenden Zeit in der Woche.

Bei einer Rücklaufquote von 51% (76 standardisierte Fragebögen) werden 17 Frauen und 58 Männer im Zuge statistischer Auswertungen (SPSS) miteinander verglichen. Auf Grundlage vertiefender fokussierter (themenzentrierter) Interviews, durchgeführt mit 15 Frauen, erfolgte die Bildung von vier Gruppen weiblicher Führungskräfte.

Die Fragekomplexe bezogen sich auf:

- den beruflichen Werdegang,
- die Bewältigung der Führungsrolle/Selbständigkeit,
- die Vereinbarung beruflicher und privater/familiärer Anforderungen,
- die Bedingungen für beruflichen Erfolg,
- die soziale Beziehungen,
- die Weiterbildungserfordernisse,
- das Selbstbild/die Selbsteinschätzung.

Expertengespräche mit Funktionsträgern regionaler Institutionen und den Initiatoren des Management-Trainingsprogramms runden die Befragungen ab. Durch die geringe Repräsentanz von Frauen in der Untersuchungsgruppe ist ein geschlechterbezogener Vergleich in seiner Aussagefähigkeit einerseits stark auf die Untersuchungsgruppe bezogen und nur begrenzt zu verallgemeinern. Da die Untersuchungsregion jedoch andererseits als eine durchschnittliche, bezogen auf das Betriebsgründungsgeschehen und in ihrer Problemstruktur als eine typische für die neuen Bundesländer charakterisiert werden kann (vgl. Fischer/Gensior 1995: 276), wird dennoch ein Licht auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Männern und Frauen geworfen sowie auf die Situation von Frauen in Führungspositionen. In einem ersten Schritt erfolgte zunächst eine kurze Beschreibung der Untersuchungsgruppe und ein Vergleich zwischen Frauen und Männern. In einem zweiten Schritt werden zwei Typen von Frauen in Führungspositionen vorgestellt.

#### **4. Zur Befragungsgruppe**

Das Institut für Mittelstandsforschung (IFM Bonn) schätzt für den Zeitraum von 1990 bis Ende 1994 die Zahl der neugegründeten Betriebe in den neuen Bundesländern auf ca. eine halbe Million (May-Strobl/Paulini 1997: 324). Sorge u.a. sprechen von einer neuen Kleinbetrieblichkeit in Ostdeutschland und klassifizieren Kleinbetriebe als in einer Größenordnung zwischen 1-100 Beschäftigten liegend (Sorge u.a. 1996: 348). Die beschäftigungspolitisch größte



Bedeutung in den neuen Bundesländer und ebenfalls in Brandenburg bzw. in der Region Cottbus haben Kleinbetriebe. Beispielsweise lag 1996 die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in den Betrieben Brandenburgs bei 15 und in Ostdeutschland bei 16 Personen (Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen 1997: 29); in Brandenburg sind mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten in Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten tätig (ebenda). In der hier vorliegenden Befragung überwiegen die für Ostdeutschland typischen Kleinbetriebe (78%). Der Zeitpunkt der Unternehmensgründung (Neu- sowie Aus-/Umgründung/Reprivatisierung) lag, den Angaben von 70% der Befragten zufolge, zwischen 1990 und 1992, d.h. im Zeitraum des Gründungsbooms in den neuen Bundesländern. Bemerkenswerterweise stammen Frauen mit einem Anteil von 53% häufiger aus umgewandelten Betrieben der DDR und nur zu 35% aus neugegründeten Unternehmen. Männer kommen im Vergleich zu über 50% aus neugegründeten Unternehmen und zu etwas über einem Drittel aus umgewandelten DDR-Betrieben.

#### *Zu einigen betrieblichen und individuellen Merkmalen*

- Frauen sind zu 41% in Betrieben mit 50-99 Beschäftigten und zu 35% in Betrieben mit 1-19 Beschäftigten tätig. Männer hingegen sind häufiger in den etwas größeren Unternehmen zu finden, aber auch zu 50% in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten (vgl. Tabelle 1).
- Mit einem Anteil von über einem Drittel kommen die Befragten aus Industriebetrieben (bzw. Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe), zu knapp einem Drittel aus Betrieben des Baugewerbes und zu einem Fünftel aus Betrieben die den unternehmensbezogenen Dienstleistungen zuzurechnen sind. Männer sind schwerpunktmäßig zu einem Anteil von knapp 40% in der Industrie tätig, Frauen hingegen verteilen sich zu etwa gleichen Anteilen auf Bau-, Industrie- und Dienstleistungsbetriebe (vgl. Tabelle 2). Die weiblichen Führungskräfte sind demzufolge nicht in den Branchen tätig, in denen von Frauen vorwiegend Betriebsgründungen vorgenommen wurden (Einzelhandel, personenbezogene Dienstleistungen, Gaststättengewerbe).
- 44% der Befragten sind Gründer oder Mitgründer der Unternehmen, in denen sie in leitender Funktion tätig sind (Identität von Unternehmensgründer und -leiter), dies sind 47 der Männer und 35% der Frauen. Folglich sind 56% in angestellter Position tätig (65% der Frauen und 53% der Männer). Über 50% gehören jedoch zum Kreis der Inhaber/innen/Gesellschafter/innen/Geschäftsführer/innen (vgl. Tabelle 3).

- Insgesamt ordneten sich über 80% der obersten und oberen Hierarchieebene zu (76% der Frauen und 82% der Männer) und in etwa eine gleich große Anzahl von Männern und Frauen (knapp 20%) einer mittleren Hierarchieebene zu (vgl. Tabelle 4).
  - Knapp zwei Drittel der Frauen haben ingenieurwissenschaftliche Hochschul- und Fachschulabschlüsse absolviert, knapp ein Drittel ökonomische Fachrichtungen studiert. Ein signifikanter Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften besteht darin,<sup>1</sup> daß sich 82% der Frauen, bezogen auf ihre Aufgabengebiete in der unternehmerischen Praxis, schwerpunktmäßig kaufmännischen Aufgabengebieten zuordnen. Dagegen verteilen sich die Männer sehr viel ausgewogener auf Aufgaben technischer (25%) und kaufmännischer Art (37%) sowie auf gemischte Tätigkeitsfelder (38%).
  - Frauen sind in der Regel die einzige weibliche Führungskraft im Unternehmen. Bemerkenswerterweise befinden sich in 42% der von Männern geleiteten Unternehmen keine Frauen in Führungspositionen.
  - Das Durchschnittsalter der Männer ist 50 Jahre und das der Frauen 44 Jahre. Die Mehrheit der Frauen jedoch ist 35 Jahre und damit wesentlich jünger als die Mehrheit der Männer mit 47 Jahren.<sup>2</sup> Der hohe Stellenwert eines Leben in Partnerschaften mit Kindern ist bei Existenzgründern in den neuen Bundesländern sehr ausgeprägt, und war für die DDR-Gesellschaft die Regel (vgl. Winkler 1990: 105). Auch in dieser Untersuchungsgruppe sind 84% verheiratet.<sup>3</sup>
- Alle Befragten haben Kinder, 70% zwei Kinder. Die Kinder sind zu über 50% im schulpflichtigem Alter. Über 30% geben an, Kinder in der Berufsausbildung, im Studium, oder bereits berufstätige Kinder zu haben.

<sup>1</sup> sig. 0,0043; Eta 0,047.

<sup>2</sup> Das Durchschnittsalter von Betriebsgründern in den neuen Bundesländern liegt etwa 6-7 Jahre über dem Niveau der Altbundesländer (vgl. May-Strobl/Paulini 1997: 328; Valerius 1993: 18). Hinz stellt allerdings nur eine Altersdifferenz von drei Jahren fest: So lag das Durchschnittsalter in Leipzig bei 39 und in München bei 36 Jahren (vgl. Hinz 1997: 387).

<sup>3</sup> Valerius findet beispielsweise in ihrem Untersuchungssample knapp 90% Gründer vor, die mit einem Partner in einem gemeinsamen Haushalt leben (Valerius 1993: 21); Dickwach/Jungbauer-Gans weitaus mehr Verheiratete und in festen Partnerschaften lebende Gründer in der Region Leipzig als im Vergleich in Oberbayern. (Dickwach/Jungbauer-Gans 1995: 80).

## 5. Zwei Typen von Unternehmerinnen

Im folgenden werden berufliche Erfahrungen und Probleme von Frauen in Führungspositionen exemplarisch anhand einer Gegenüberstellung von zwei Gruppen von Unternehmerinnen beschrieben und neu entstandene geschlechtsbezogene Segregationslinien herausgearbeitet. Um auch die Interviewpartnerinnen zu Wort kommen zu lassen, werden Zitate aus den Interviews herangezogen.

### 5.1 Die „Alleinunternehmerin“

Inhaberinnen bzw. Eigentümerinnen, die zugleich Geschäftsführungsfunktionen inne haben, werden hier als 'Alleinunternehmerinnen' bezeichnet. Es liegt die Identität von Eigentümerin und Unternehmensleitung vor, welche 'eigenständig und allein' entscheidend, die Unternehmensstruktur und Arbeits- und Geschäftsabläufe bestimmt. Das Alter und die Anzahl der Kinder sind ein wichtiger Indikator für Anfall und Grad familiärer Anforderungen und auch dafür, inwieweit weibliche Führungskräfte über Zeit und Spielräume verfügen, beruflich nützliche, soziale Beziehungen und Netze aufbauen zu können. Die Kinder der 'Alleinunternehmerinnen' sind im schulpflichtigen und jugendlichen Alter. Die Unternehmerinnen agieren vorwiegend in Geschäftsfeldern, die als Männerdomänen gelten (handwerklich/technischer Bereich oder im Vertrieb technischer Geräte, Fahrzeuge, Anlagen) aber auch in der als Frauenbranche geltenden Textil- und Lederwarenindustrie. Vor dem Hintergrund ingenieurtechnischer Berufserfahrungen haben sie sich vornehmlich in technische Geschäftsbereiche begeben.

Typische Erfahrungen der 'Alleinunternehmerinnen' in technischen Geschäftsfeldern sind, ein Mangel an Zutrauen und geringe Akzeptanz in Hinblick auf technische Fähigkeiten und Kompetenzen. So wird berichtet:

„Frauen im technischen Bereich wird häufig weniger zugetraut und das ist genau eine der Erfahrungen, die ich gemacht habe.“ (4)

Insbesondere im Umgang mit westlichen Geschäftspartnern oder Kunden sehen sie sich mit starken Vorurteilen und geschlechtsspezifischen Stigmatisierungen konfrontiert.

„Ich hab ja nur mit Lieferanten aus den alten Bundesländern zu tun, hier ist nur ein einziger Lieferant aus den neuen Ländern.“ (4)

Um zum einen negative geschäftliche Auswirkungen zu vermeiden, zum anderen den 'persönlichen Kraftaufwand in Grenzen zu halten', der erforderlich gewesen wäre, um sich über bestehende Vorurteile hinwegzusetzen, wird in einem Fall ein Rückzug aus dem Bereich technischer Verkauf/Vertrieb vorgenommen. Anstatt ständig fachliche Kompetenz unter Beweis stellen zu müssen, wird es vorgezogen von nun an vorwiegend als 'Steuerfrau im Inneren' tätig zu sein. Die Anstellung eines männlichen Geschäftsführers soll in erster Linie Erwartungen von außen entsprechen und dazu beitragen, bei schwierigen Verhandlungen um Aufträge, im technischen Verkauf/Vertrieb oder in der Kundenakquisition im Außenraum erfolgreicher zu sein. Da entsprechendes Personal nicht immer finanzierbar ist, wird in anderen Fällen von Versuchen berichtet, sich mit 'Charme und Geschick' über Vorurteile hinwegzusetzen und insbesondere 'Westpartner' von der eigenen Kompetenz überzeugt zu haben, davon, „daß auch Frauen im handwerklich/technischen Bereich gut sein können“. (2, 15) Insgesamt können die Bedingungen für Frauen in männerdominierten technisch geprägten Geschäftsfeldern als schwierig charakterisiert werden.

'Stützpunkte' oder Netzwerke innerhalb der Region, die sich beruflich positiv auswirken, sind bei den 'Alleinunternehmerinnen' nur sehr begrenzt vorhanden. Eine Einbindung in regionale Aktivitäten, die mit regelmäßigen Terminen verbunden ist, z.B. in Vereinen, Verbänden, Gesprächskreisen oder die Nutzung regelmäßiger Angebote bestimmter Institutionen, kann schon aufgrund divergierender Anforderungen durch die Familie, nicht erfolgen. Die Hypothese, daß die Gestaltung beruflich sozialer Beziehungen und Netze durch sich widersprechende Anforderungen der Systeme Arbeits- und Familienwelt erschwert wird, findet bei diesem Typ von Unternehmerin Bestätigung. Es ist ein gewisses Dilemma konstatierbar: Einerseits wird über beträchtliche Schwierigkeiten geklagt, überhaupt nützliche geschäftliche Kontakte zu finden, andererseits erlauben es die sehr eingeeengten Zeitstrukturen häufig nicht, bestehende Angebote zu nutzen bzw. überhaupt wahrzunehmen.

Folgende Interviewpassage soll dies illustrieren:

„Ich hab schon versucht, geschäftlichen Kontakt zu finden. Aber es ist schwierig, in geschäftliche Kreise reinkommen, weil man als Frau immer zweideutig gesehen wird. Die gehen ja auch mal ein Bier trinken, die sich geschäftlich kennen. Aber da kommt man als Frau erst recht nicht richtig ran. Ich bin da vielleicht auch zu schüchtern. Ja, ich hab zwar hier und da Kontakte

und auch einen Austausch mit Frauen, die auch ein Unternehmen haben, die leiden aber genauso unter der Doppelbelastung wie ich und haben genau so wenig Zeit, abends noch mal in Vereine oder Verbände zu gehen. Die Männer können das, die haben ne Frau zu Hause, die sich um die Familie kümmert. Die brauchen sich um Familie und Haushalt nicht in dem Maße zu kümmern. Die können sich nach der Arbeit egal, wie spät es wird, noch irgendwo hinsetzen und sich geschäftlich treffen. Eine Frau kann das weniger, selbst wenn sie Feierabend hat, sie hat immer noch zu tun, sie hat keinen Feierabend in dem Sinne, daß sie wirklich frei hat“. (2)

Schlechte Erfahrungen bei der Suche nach geschäftlicher Kooperation oder auch die Befürchtung, daß ‘andere’ Interessen als geschäftliche unterstellt werden, führen überdies zu Vorsicht und schränken Kooperationsaufgeschlossenheit und -bereitschaft ein. Feststellbar ist gleichwohl die Prioritätensetzung, frei zur Verfügung stehende Zeit in erster Linie der Familie zu widmen oder der persönlichen Regenerierung. (5)

## **5.2 Die „Geschäftsführerin/ -leiterin mit Ehe- /Lebenspartner“**

Zu charakterisieren wären diese Unternehmerinnen als Eigentümerinnen, Teilhaberinnen bzw. Geschäftsführerinnen, berechtigt für das Unternehmen Verträge abzuschließen und ausgestattet mit allen unternehmensrelevanten Handlungs- und Unterschriftsvollmachten in den Branchen Bau, unternehmensbezogene Dienstleistung und Industrie. Auf die Abgrenzung zur sogenannten mithelfenden Ehefrau im Unternehmen des Mannes wird von Befragten explizit Wert gelegt (6, 9) und damit die Aufrechterhaltung eines eigenständigen Erwerbsstatus im Rahmen einer gemeinsamen Geschäftsführung hervorgehoben. Die Kinder dieser Interviewpartnerinnen befinden sich im Jugendlichen- oder schon im Erwachsenenalter und sind älter als die der ‘Alleinunternehmerin’.

Bei diesem Typ von weiblicher Führungskraft ist das Zusammenspiel mit dem Ehe-/Lebenspartner von ganz herausragender Bedeutung für die Überlebensfähigkeit des Unternehmens.

Eine Arbeitsteilung wird in erster Linie in Form einer generellen Trennung von kaufmännisch und technisch (in einem Fall auch künstlerisch) vorgenommen:

„Wir haben, ich will nicht sagen, Gewaltenteilung, aber eine Aufgabenteilung vorgenommen, ohne daß wir einander ins Gehege kommen. Ich mache Verkauf,



Personalarbeit, Preisgestaltung, und mein Mann macht den Bereich Technik“ (10), so eine Interviewpartnerin.

Es wird nicht ausschließlich, aber überwiegend in dem jeweiligen Funktionsbereich gearbeitet. Die weiblichen Führungskräfte übernehmen vornehmlich die betriebswirtschaftliche Steuerung und Kontrolle des Unternehmens 'von innen'. In dieser Schlüsselposition sind sie sozusagen „Nadelöhr und goldener Mittelpunkt zugleich“ (E 1), aber ebenfalls als Repräsentantin der Firma im Außenraum geachtet und anerkannt. Als Reibungspunkt wird formuliert:

„Daß man den Technikern die Wichtigkeit der Betriebswirtschaft klarmacht, ist von großer Bedeutung für das Unternehmen.“ (6)

Zwischen den Ehe-/Lebenspartnern im Betrieb erfolgt weitgehend ein sich gegenseitiges Ergänzen und untereinander wird von Komplementarität und Egalität ausgegangen, d.h. von einem gleichwertigen Geschlechterverhältnis. Vielfach wird eher von gemeinsamen Erfolgen als von Problemen berichtet. Im Hinblick auf die Arbeit von Frauen in frauenuntypischen Geschäftsfeldern oder technischen Bereichen, treten jedoch dennoch beeinträchtigende Vorurteile zutage. Probleme gäbe es nur selten, so wird berichtet, aber wenn dann „hauptsächlich mit Leuten oder Geschäftsführern, die aus den alten Bundesländern kommen“. (9) In technischen Fragen sei auch desöfteren ein Rückgriff auf den Partner einfacher, als sich selbst zu behaupten und auseinanderzusetzen:

„Gerade mal im technischen Bereich ist es so, daß eine Frau viel schwieriger akzeptiert wird als ein Mann. Das schiebe ich dann immer ganz schnell meinem Mann zu“. (6)

Bestehende Probleme werden eher als geringfügig und marginal eingeschätzt. Erst durch konkrete Ärgernisse entwickelt sich der Blick für bestehende oder auch erst entstehende Ungleichheiten. Frauen erfahren häufig nicht im Kontext innerbetrieblicher Prozesse und Abläufe, sondern von außerbetrieblichen Institutionen und Akteuren eine Infragestellung ihrer Kompetenz und Position sowie subtile Diskriminierungen. Dies soll durch folgende Interviewpassage verdeutlicht werden:

„Es gibt eigentlich keine Probleme, das sind eigentlich Nebensächlichkeiten, die ich nicht so ernst nehme. Wenn so Einladungen kommen von Banken z.B., die wissen haargenau, daß ich auch Geschäftsführer bin, da wird nur mein Mann eingeladen. Auch z.B. jetzt bei der Euro-Einführung. Das ist ja meine Sache, ich

muß die ganze Sache umstellen, ich mache ja die Software, ich muß das mit dem Rechner und der Umstellung usw. machen. Da wird nur mein Mann angeschrieben. Wo ich denn manchmal denke, ach, denkste nicht drüber nach. Aber bei den Banken ist das eigentlich immer so. Das ist typisch. Das war das letzte Mal auch schon so und da habe ich angerufen in der Sparkasse. Habe die Teilnahme bestätigt und gesagt: aber leider komme nur ich. Und dann wurden die ganz hellhörig, ja, wieso, klar, Sie können doch gerne kommen. Ich sage, weil ausschließlich mein Mann eingeladen worden ist, und Sie wissen doch genau, mein Mann ist der kreative Teil hier in der Firma, der gar nichts mit kaufmännischen Dingen zu tun hat. Ach so, nein, ach wo, nee, selbstverständlich kommen Sie, so war es doch nicht gemeint. Aber - ja, vielleicht sagt man es auch zu wenig, man beschwert sich ja meistens doch nicht. Ja, bei den Banken ist es ja immer so. Also ich könnte mich auch nicht daran erinnern, daß man mich als Frau mal sonst geschäftlich angesprochen hat, daß sie wirklich auch mal Frau XX angeschrieben haben. Und die anderen, unsere Lieferanten und so, die wissen, mit wem sie was zu besprechen haben, da habe ich eigentlich keine Probleme. Anders ist es wieder bei Vertretern und Versicherungen. Wenn sich jemand vorstellen will, verlangen die immer meinen Mann, begreifen dann aber schnell, daß sie mit dem nichts anfangen können.“ (9)

Das häufige sprachliche Ignorieren von Frauen im geschäftlichen Umgang und auch die Selbstverständlichkeit, mit der der Ehemann-/Lebenspartner in der Regel als relevanter Geschäftspartner durch außerbetriebliche Institutionen und Akteure angesehen wird, verweigert Frauen die Anerkennung, eine geachtete gleichwertige Geschäftsführerin/Unternehmerin im Rahmen einer gemeinsamen Unternehmensführung mit dem Ehe-/Lebenspartner zu sein. Dies impliziert eine Erzeugung von Wertigkeit und Hierarchie 'von außen', auch wenn Geschlechter- und Statushierarchie innerbetrieblich nicht intendiert sind.

Im Unterschied zur 'Alleinunternehmerin' ist die 'Geschäftsführerin mit Ehe-/Lebenspartner' als Kooperationstyp zu bezeichnen. Es erfolgt ein ambitioniertes Suchen geschäftlicher Kontakte und Kooperationen. Das verankert sein in regionalen Strukturen und das Leben von sozialen Kontakten ist bezeichnend, obwohl auch häufig Zeitdruck besteht und durch anfallende Aufgaben eine hohe Arbeitsbelastung. Im Vergleich zu Typ 1 ist Typ 2 dennoch stark in regionale und beruflich/betriebliche Beziehungen eingebunden.

Es herrscht die Einstellung vor, daß soziale Kontakte, ein ganz wesentliches Element für den Erfolg des Unternehmens sind:

„Ja, und ich suche viel Kontakte. Das ist für meine Begriffe der wirtschaftliche Erfolg der Firma“. (10)

Regionale Aktivitäten, die für das Unternehmen als nützlich erachtet werden sind z.B. ehrenamtliche Tätigkeiten, aktive Mitgliedschaften in Verbänden, Mitgliedschaften in Clubs und Vereinen oder auch die Teilnahme an regionalen Arbeitskreisen. Von Geschäften, die im Kontext regionaler Kontakte entstanden sind, berichten sowohl Frauen aus Dienstleistungsunternehmen als auch der Industrie und dem Baugewerbe.

## 6. Tendenzen

Die Auswertung vorliegender Daten macht sichtbar, daß Frauen zum einen trotz technischer Fach- und Hochschulabschlüsse in der alltäglichen Berufspraxis in technischen Arbeitsfeldern nur sehr wenig anzutreffen sind. Korrespondierend mit Tendenzen dieser Art kommen Minks/Bathke im Zuge der Ermittlung der beruflichen Integration von Ingenieuren in den neuen Bundesländern zu dem Ergebnis, daß ingenieurwissenschaftlich ausgebildete Männer sehr viel häufiger als Frauen ihrem Studium entsprechende Einsatzfelder gefunden haben. Jede dritte Ingenieurin, im Vergleich zu jedem fünften Mann, sieht in ihrer gegenwärtigen Tätigkeit keinen Bezug zu ihrer Hochschulausbildung (vgl. Minks/Bathke 1993: 7).<sup>1</sup> Zum anderen wird deutlich, daß wenn Frauen in technischen Arbeits- und Geschäftsbereichen tätig sind, sie dort häufig schwierige Arbeitsbedingungen vorfinden, nicht selten geprägt von überkommenen Vorurteilen und geschlechtsspezifischen Stigmatisierungen. Die geringe Repräsentanz ingenieurwissenschaftlich ausgebildeter Frauen in technischen Tätigkeitsfeldern kann in dieser Untersuchungsgruppe nicht als ein sich freiwillig Zurückziehen aus technischen Bereichen gewertet werden, sondern eher als eine Anpassung an die jeweiligen Erfordernisse der Unternehmen und z.T. auch an 'westliche Geschäftsgepflogenheiten'. Zudem erfolgte im Zuge der deutsch-deutschen Vereinigung ein Nutzen spezifischer Gelegenheiten während „eines schmalen Zeitfensters“ (Lutz 1996: 9) und damit auch ein Besetzen von Lücken in jeweils freien Tätigkeitsbereichen. Als ein weiteres Ergebnis der Untersuchung läßt sich ein Bedeutungsgewinn kaufmännischer Funktionsbereiche in Betrieben und damit eine Aufwertung von Tätigkeitsfeldern, die in der DDR überwiegend mit Frauen besetzt waren, feststellen. Die Aufwertung kaufmännischer Funktionsbereiche und damit auch Qualifikationen erfolgt vor dem Hintergrund einer „technikzentrierten

---

<sup>1</sup> Minks/Bathke befragten im Rahmen eines durch das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) geförderten Projektes 1000 Ingenieurinnen und 300 Ingenieure, die überwiegend in den 80er Jahren, also vor der deutsch-deutschen Vereinigung ihr Diplom an DDR-Hochschulen erwarben, zu ihrer beruflichen Integration und ihrem Weiterbildungsbedarf (vgl. Minks/Bathke 1993: 1).

Bildungspolitik“ der DDR (vgl. Pohlmann u.a. 1996: 44). Mit über 520 Tsd. Ingenieuren und Ingenieurinnen wies die DDR im internationalen Vergleich den höchsten Anteil von Ingenieuren an der Gesamtbeschäftigung aus (vgl. ebenda; Minks/Bathke 1993: 2; Staudt 1996 u.a.: 190), bei gleichzeitiger Feminisierung kaufmännisch/ökonomischer Berufsfelder, sichtbar an Anteilen von weiblichen Studierenden in den Wirtschaftswissenschaften von über 80% (vgl. Stein/Wetterer 1994: 244). Mit einem Anteil von etwa einem Drittel war der Frauenanteil in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen höher als in der alten Bundesrepublik, insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern Bauingenieurwesen, Elektrotechnik und Maschinenbau, in denen Frauen seit jeher eine marginale Rolle spielten (Minks/Bathke 1993: 1; Staudt u. a. 1996: 190).<sup>1</sup> Ein Studium der Ingenieurwissenschaften genöß hohes Ansehen und Prestige, die Feminisierung der Wirtschaftswissenschaften ging im Vergleich eher mit einer relativen geringen Bewertung des Faches und einem niedrigen Status einher (vgl. Stein/Wetterer 1994). Viele leitende Positionen in der DDR waren mit Personen aus dem ingenieurwissenschaftlichen Berufsstand besetzt (vgl. Glotz/Ladensack 1996: 77; Lang 1994: 30), während diese in einem Großteil westlicher Industrieländer neben Absolventen/innen ingenieurwissenschaftlicher Studienfachrichtungen und Juristen, zu hohen Anteilen von Absolventen/innen aus wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen (Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft) rekrutiert werden (vgl. Nerge 1993: 70). Der Bedeutungsgewinn kaufmännischer Funktionsbereiche in Unternehmen der Region Cottbus ist z.T. von Kämpfen und Konflikten begleitet: „Den Technikern die Bedeutung der Betriebswirtschaft klarmachen (6, 9) ist eine ‘Formel’, mit der sich ein ‘Konfliktfeld’ umschreiben ließe, daß kaufmännische Tätigkeiten als genau so wichtig anerkannt werden wie technische, ein anderes...“. (3, 7, 15) Versuche einer interaktiven Herstellung von Geschlechterhierarchie vollziehen sich in einer Majorisierung des Technischen über das Kaufmännische bzw. des Männlichen über das Weibliche. Unter neuen gesellschaftlichen Bedingungen sind zudem verstärkte männliche Konkurrenz und Verdrängungsprozesse von Frauen aus den inzwischen auch für Männer sehr attraktiven kaufmännischen Berufsfeldern zu erwarten. Aussagen, wie „nach mir wird es keine Frau mehr in einer Führungsposition hier geben“ (3), deuten in diese Richtung.

---

<sup>1</sup> Die Berufsstruktur der DDR war überdies bezogen auf die Geschlechtergruppen breiter, differenzierter und vielschichtiger angelegt als in der Bundesrepublik (vgl. Gensior 1995: 71).

## 7. Tabellen

**Tabelle 1: Die Befragten nach Betriebsgröße und Geschlecht**

<b>Betriebsgröße</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Gesamt</b>
1 - 19	6 (35,3%)	9 (18,0%)	15 (22,4%)
20 - 49	2 (11,8%)	16 (32,0%)	18 (26,9%)
50 - 99	7 (41,1%)	12 (24,0%)	19 (28,4%)
100 - 200	2 (11,7%)	5 (10,0%)	7 (10,5%)
> 200	0	8 (16,0%)	8 (11,9%)
<b>Gesamt</b>	17 (23,1%)	50 (76,9%)	67 (100%)

**Tabelle 2: Branche nach Geschlecht**

<b>Branche</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Gesamt</b>
Bau	5 (29,4%)	17 (29,3)	22 (29,3%)
Handel	2 (11,8%)	5 (8,6%)	7 (9,3%)
Industrie	5 (29,4%)	22 (37,9%)	27 (36,0%)
Dienstleistung	4 (23,5%)	11 (19,0%)	15 (20,0%)
Sonstige	1 (5,9%)	3 (1,7%)	4 (5,3%)
<b>Gesamt</b>	17 (22,7%)	58 (77,3%)	75 (100%)



**Tabelle 3: Position im Unternehmen nach Geschlecht**

Position	Frauen (N=17)	Männer (N=58)	Gesamt
Inhaber/in	2 (11,8%)	10 (17,2%)	12 (16,0%)
Gesellschafter/in	5 (29,4%)	15 (25,9%)	20 (26,7%)
Geschäftsführer/in	2 (11,8%)	6 (10,3%)	8 (10,7%)
außertarifliche/r Angestellte/r	1 (5,9%)	3 (5,2%)	4 (5,3%)
leitende/r Angestellte/r	5 (29,4%)	22 (37,9%)	27 (36,0%)
sonstige/r Angestellte/r	2 (11,8%)	2 (3,4%)	4 (5,3%)
Gesamt	17 (22,7%)	58 (77,3%)	75 (100%)

**Tabelle 4: Hierarchieebene der gegenwärtigen Position nach Geschlecht**

Position innerhalb der Hierarchieebene	Frauen (N=17)	Männer (N=57)	Gesamt
oberste Hierarchieebene	9 (52,9%)	35 (61,4%)	44 (59,5%)
eine der oberen Hierarchieebenen	4 (23,5%)	12 (21,1%)	16 (21,6%)
mittlere Hierarchieebene	3 (17,6%)	10 (17,5%)	13 (17,6%)
untere Hierarchieebene	1 (5,9%)	0	1 (1,4%)
Gesamt	17 (23,0%)	57 (77,0%)	75 (100%)

## 8. Literatur

- Albach, H. 1994: Frauenfreundliche Rahmenbedingungen betrieblicher Personalpolitik. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft. Jg. 64, Heft 11, S. 1401-1416.
- Brussig, M./ Lohr, K./ Semlinger, K./ Sorge, A./ Strohwalde, U. (Hrsg.) 1997: Kleinbetriebe in den neuen Bundesländern. Beiträge zu den Berichten zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland (KSPW), Bd. 1.7). Opladen.
- Bratzke, G./ Schädlich, M./ Conrad, G. 1992: Frauen als Selbständige Unternehmerinnen in Freien Berufen und in Führungspositionen der Wirtschaft im Land Sachsen-Anhalt. Studie im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Verkehr des Landes Sachsen Anhalt. Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung e.V. Halle. Halle.
- Dickwach, F./ Jungbauer-Gans, M. 1995: Betriebsgründungen in Ostdeutschland. In: Soziale Welt. Jg. 46, Heft 1, S. 70-91.
- Fischer, J./ Gensior, S. 1995: Betriebsgründungen in Cottbus. Probleme regionaler und internationaler Vernetzung von Unternehmen. In: Fischer, J.; Gensior, S. (Hrsg.) 1995: Netz-Spannungen. Trends in der sozialen und technischen Vernetzung von Arbeit. Berlin, S. 261-283.
- Fischer, J./ Gensior, S./ Lemke, E./ Protzmann, E. 1996: Sozialwissenschaftliche Begleitung zum Management - Trainingsprogramm „System Expert“ der Industrie- und Handelskammer Cottbus. Bericht im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg. Cottbus (Forschungsbericht).
- Fischer, J./ Gensior, S./ Lemke, E./ Protzmann, E. 1997a: „Aufschwung Ost“ durch Managementqualifizierung? - Erste Ergebnisse und Analysen einer sozial-wissenschaftlichen Evaluation. Forum der Forschung - Wissenschaftsmagazin der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus. Jg. 3, Schwerpunktheft 2 der Fakultät 3, S. 1-12.
- Fischer, J./ Gensior, S./ Lemke, E./ Protzmann, E. 1997b: Bericht der Sozialwissenschaftlichen Begleitung zum Management-Trainingsprogramm „System Expert“ der Industrie- und Handelskammer Cottbus. Kurzfassung.

- Gensior, S. 1995: Blick in ein Forschungsprojekt - Beschäftigung, Arbeit und Bildung ostdeutscher Frauen. In: Gensior, S. (Hrsg.): Vergesellschaftung und Frauenerwerbsarbeit. Ost-West-Vergleiche. Berlin, S. 69-150.
- Glötz, P./ Ladensack, K. 1996: Ostdeutsches Management im Wandel. Graue Reihe 96-06. Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern (KSPW) e.V. (Hrsg.). Halle.
- Holst, E./ Schupp, J. 1994: Erwerbsbeteiligung und Erwerbsorientierung von Frauen in West- und Ostdeutschland 1990 bis 1993. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.): Diskussionspapier Nr. 90. Berlin.
- Holst, E./ Schupp, J. 1995: Erwerbsbeteiligung und Erwerbsorientierung von Frauen nach der Wende. In: Sozialer Fortschritt. Jg. 44, Heft 1, S. 5-9.
- Hinz, Th. 1997: Neugründungen von kleingewerblichen und mittelständischen Betrieben - Vergleichende Analysen aus Ost- und Westdeutschland. In: Brüssig, M. u.a. (Hrsg.): a.a.O., S. 358-409.
- Lang, R. 1994: „Führungskräfte in Ostdeutschland“. Forschungsbericht zum Projekt SOKULT92. Arbeitspapier 3. Technische Universität Chemnitz-Zwickau. Chemnitz.
- Lutz, B./ Nickel, H. M./ Schmidt, R./ Sorge, A. (Hrsg.) 1996: Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. Berichte zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland (KSPW), Bericht 1. Opladen.
- May-Strobl, E./ Paulini, M. 1997: Das Gründungsgeschehen in den neuen Bundesländern - Wachstumstypen und Beschäftigungsbeitrag. In: Brüssig, Martin u.a. (Hrsg.): a.a.O., S. 323- 356.
- Minks, K.-H./ Bathke, G.-W. 1993: Berufliche Integration und Weiterbildung von Ingenieurinnen in den neuen Ländern. (HIS Kurzinformation A3/93). Hannover.
- Minister für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie des Landes Brandenburg (Hrsg.) 1999: Jahreswirtschaftsbericht Brandenburg. Potsdam.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (Hrsg.) 1997: IAB-Betriebspanel. Länderbericht Brandenburg - Ergebnisse der ersten Welle 1996. Potsdam.
- Nickel, H. M./ Schenk, S. 1994: Prozesse geschlechtsspezifischer Differenzierung im Erwerbssystem. In: Nickel, H. M.; Kühl, J.; Schenk, S. (Hrsg.): Erwerbsarbeit im Umbruch. Berlin, S. 259-282.

- Pohlmann, M./ Schmidt, R. (Hrsg.) 1996: Management in der ostdeutschen Industrie. Beiträge zu den Berichten zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland (KSPW), Bd. 1.5. Opladen, S. 21-98, S. 137-173.
- Sorge, A. u.a. 1996: Kleinbetriebe: Entstehung, Bestandsbedingungen und Entwicklungspotentiale. In: Lutz, B; Nickel, H. M.; Schmidt, R.; Sorge, A. (Hrsg.):a.a.O., S. 347-393.
- Staudt, E./ Kriegesmann, B./ Meier, A. J./ Neuß, Cl. 1996: Ingenieure im Transformationsprozeß. In: Staudt, E. u.a.: Weiterbildung von Fach- und Führungskräften in den neuen Bundesländern. Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management Berlin (Hrsg.): Studien zur beruflichen Weiterbildung im Transformationsprozeß, Bd. 7. Münster/ New York, S. 185-207.
- Stein, R. H./ Wetterer, A. (Hrsg.) 1994: Studierende und studierte Frauen: Ein Ost-West- Deutscher Vergleich. Kassel, S. 241-263.
- Valerius, G. 1996: Sozialprofil von Unternehmensgründerinnen in Berlin/Brandenburg. In: Preisendörfer, P. (Hrsg.): Prozesse der Neugründung von Betrieben in Ostdeutschland. Rostocker Beiträge zur Regional- und Strukturforschung. H. 2, S. 69-88.
- Valerius, G. 1993: Forschungsbericht zu Ergebnissen der repräsentativen Befragung „neuer Selbständiger“ in Ostberlin und im Land Brandenburg 1992/1993. In: Valerius, G./ Wolf-Valerius, P.: „Neue Selbständige“ in Ostberlin und im Land Brandenburg 1992/93. Forschungsbericht und Arbeitsstudie. BISS-Forschungsheft 8. Berlin, S. 5-60.
- Waschbüsch, E./ Kuwan, H. 1994: Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen in Führungspositionen. Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.). Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 117. Bonn.
- Winkler, G. (Hrsg.) 1990: Frauenreport '90. Berlin.
- Wülfing, E. 1998: Rede der Parlamentarischen Staatssekretärin beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie aus Anlaß der Eröffnung des Internationalen Kongresses „Enterprising Women - Zukunftspotential der Wirtschaft“ am 4. Juni 1998. Frankfurt a. Main.





## **Anhang**

## **Anlage 1**

*Sonja Deffner*

Frauen an (Technischen) Hochschulen und Universitäten sowie der  
Brandenburgischen TU Cottbus

207

## **Anlage 2**

*Helga-Maria Engel*

Konfliktstrategie und Netzwerke

217

## **Anlage 3**

*Monika Goldmann*

Total E-Quality. Science Award.

Ein Prädikat für Hochschulen und Forschungseinrichtungen

227

## **Anlage 4**

Tagungsprogramm

235

## **Verzeichnis der Autorinnen**

238

# Anlage 1

Sonja Deffner

## Frauen an (Technischen) Hochschulen und Universitäten sowie der Brandenburgischen TU Cottbus

### 1. Kursorischer Überblick zur aktuelleren Entwicklung

Laut Grundgesetz der BRD (Artikel 3 Absatz 2) haben Frauen und Männer unter gleichen Voraussetzungen auch gleiche Rechte. Im Rahmen der Grundgesetzreform 1994 verpflichtete sich der Staat darüber hinaus, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Eines der zentralen Kennzeichen moderner Gesellschaften ist die steigende Bedeutung von Bildungskapital und entsprechend von Bildungszertifikaten, die den Zugang zu bestimmten Positionen oftmals überhaupt erst ermöglichen. Dies gilt im besonderen für rohstoffarme Nationen wie die BRD und drückt sich in Konzeptionen wie der, der 'Wissensgesellschaft' – die der, der 'Arbeitsgesellschaft' entgegengesetzt werden - aus. Dem Bildungssystem kommt damit auch eine herausragende Bedeutung hinsichtlich gleichstellungspolitischer Fragen zu.

Wie steht es also, rund sieben Jahre nach der Selbstverpflichtung des Staates (mit Verfassungsrang!) auf die Gleichberechtigung hinzuwirken, um die Gleichstellung von Frauen und Männern an den prestigeträchtigsten Bildungseinrichtungen der Bundesrepublik Deutschland, den Hochschulen und Universitäten?

Der Frauenanteil an der Gesamtbevölkerung lag in den letzten Jahren relativ konstant bei gut 51%<sup>1</sup>. Im Jahr 1995 – nur ein Jahr nach der Grundgesetzreform - gelang den Studentinnen quantitativ der Durchbruch an den deutschen Universitäten, erstmals nahmen mehr Frauen als Männer ein Universitätsstudium auf. 1998 lag der Frauenanteil unter den Studienanfängern an Universitäten mit 52% sogar geringfügig über dem Frauenanteil an der Gesamtbevölkerung. An den Fachhochschulen betrug der Anteil der Studienanfängerinnen hingegen 1998 erst rund 40% (Lewin et al. 1999: 4). Auf

---

<sup>1</sup> Angaben des Statistischen Bundesamtes, Nov. 2001 (<http://www.destatis.de/basis/d/biwiki/hochtab8.htm>)

alle Hochschulen<sup>1</sup> bezogen ergibt sich 1998 ein Anteil der Studienanfängerinnen von 48,5%; insgesamt waren 44,5% aller Studierenden weiblich und die Absolventinnenquote lag 1998 bei 42,2%. So weit eine beeindruckende Erfolgsgeschichte. Auf der Ebene der Promotion bricht der Frauenanteil drastisch, auf 33,1% ein, ihr Habilitationsvorhaben schlossen 1998 sogar nur noch zu 15,3% Frauen ab<sup>2</sup>.

Zusätzlich verbergen sich hinter dieser im Zeitverlauf betrachtet positiven Gesamtentwicklung u.a. erhebliche Differenzen nach Fächergruppen. Der Frauenanteil unter den Studierenden in den Ingenieurwissenschaften hat sich auf rund 20% im Wintersemester 97/98 erhöht (Klammer et al. 2000: 218), ist damit aber vergleichsweise niedrig. Diese fachspezifisch variierende, insgesamt geringe Repräsentanz von Frauen im Ingenieurbereich spiegelt sich auch in der Studierendenstatistik der Brandenburgischen TU Cottbus (BTUC). Der Frauenanteil unter den Studierenden stellte sich 1999 an dieser, 1991 als einzige Technische Universität des Landes Brandenburg, neu gegründeten Universität wie folgt dar (Gensior/Hildebrandt 2000: 21):

- Fakultät 1 (Mathematik, Naturwissenschaften und Informatik): 15,6% (42 von 270)
- Fakultät 2 (Architektur, Bauingenieurwesen und Stadtplanung): 39,2% (612 von 1560)
- Fakultät 3 (Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen): 8,7 % (151 von 807)
- Fakultät 4 (Umweltwissenschaften und Verfahrenstechnik): 40,3% (227 von 563)

Im Kernbereich der Ingenieurwissenschaften zeigt sich an der BTUC exemplarisch bereits auf studentischer Ebene eine ausgeprägte Männerdominanz (vgl. Tabelle 1).

Auf der Ebene des wissenschaftlichen Hochschulpersonals besteht gleichermaßen eine erhebliche geschlechtsspezifische Ungleichheit. Unter den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern belief sich der Frauenanteil 1998 nur auf 28,9%<sup>3</sup>. Schon auf der wissenschaftlichen Qualifikationsstufe nach dem Studienabschluß sinkt der Frauenanteil erheblich, dies geht sowohl aus obigen Angaben zur Promotion nach Geschlecht als auch aus der Statistik der wissenschaftlichen Mitarbeiter deutlich hervor. Innerhalb der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den

---

<sup>1</sup> Hierzu zählen Universitäten, Fachhochschulen sowie alle sonstigen Hochschulen wie z.B. Gesamthochschulen und Kunsthochschulen.

<sup>2</sup> Angaben des Statistischen Bundesamtes, Nov. 2001 (<http://www.destatis.de/basis/d/biwiku/hochtab8.htm>)

<sup>3</sup> Angaben des Statistischen Bundesamtes, Nov. 2001 (<http://www.destatis.de/basis/d/biwiku/hochtab8.htm>)

Hochschulen der BRD sind Frauen, mit 24,2% im Jahr 1998 noch seltener anzutreffen<sup>1</sup>. Dies läßt sich beispielhaft auch anhand der Entwicklung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal der BTUC (vgl. Tabelle 2) zeigen.

Auf der höchsten Stufe der wissenschaftlichen Laufbahn, der Professur, wird die Luft für Frauen dann noch um ein vielfaches dünner. 1998 betrug der Frauenanteil insgesamt 9,5%, sogar nur 5,9% der C4-Professuren waren weiblich besetzt. Bis zum Dezember des Jahres 2000 stieg der Professorinnenanteil auf 10,5%, eine C4-Professur hatten 6,5% Frauen inne<sup>2</sup>.

Es ist, so zeigen die aktuellen Zahlen zu den Studienanfängerinnen, also nicht mehr so sehr das Bildungssystem Hochschule, an dem Frauen nicht gleichberechtigt partizipieren. Vielmehr bestehen nach wie vor erhebliche Blockaden gegenüber einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in höheren Positionen an der 'Arbeitsorganisation Hochschule'. Daß der Frauenanteil im Hochschulbereich von Hierarchiestufe zu Hierarchiestufe sinkt, kennzeichnet das sogenannte 'akademische Frauensterben'. Ob sich dieser Prozeß in den nächsten Jahren weiter abbremsen oder gar überwinden läßt – wie es immer wieder hoffnungsvoll angedeutet wird<sup>3</sup> – bleibt abzuwarten.

## **2. Entwicklung der Professuren an der Brandenburgische TU Cottbus im Vergleich**

Das Beispiel der BTUC kann herangezogen werden, um zu verdeutlichen, daß sich die Hoffnung auf einen quasi naturwüchsigen Anstieg der Frauenquote an Professuren auch bei den zahlreichen Neuberufungen, die eine Neugründung nach sich zieht, nicht ohne weiteres erfüllt.

Betrachtet man die Entwicklung an der BTUC im Zeitverlauf (vgl. Tabelle 3, Graphik 1), sieht man, daß sich der Frauenanteil an den C3- und C4-Professuren langsam aber stetig, im wesentlichen dem Bundestrend entsprechend, erhöht hat. Keinesfalls ist eine deutlich höhere Partizipation von Frauen festzustellen.

“Der Frauenanteil an den Professuren ist seit 1990 in den alten Ländern und seit 1992 in den neuen Ländern nur geringfügig gestiegen. In den alten Ländern

---

<sup>1</sup> Unter diese Kategorie fallen neben den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen die Professor/innen, Assistent/innen, Dozent/innen sowie die Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

<sup>2</sup> Angaben des Statistischen Bundesamtes, Nov. 2001 (<http://www.destatis.de/basis/d/biwiki/hochtab8.htm>)

<sup>3</sup> Beispielsweise von seiten des Präsidenten des Statistischen Bundesamtes in einem Pressegespräch zum Hochschulstandort Deutschland vom 25.11.1999. (<http://www.berlinews.de/archiv/756.shtml>)



erhöhte er sich von 5,4% im Jahr 1990 auf 7,9% im Jahr 1996. In den neuen Ländern nahm der Frauenanteil an den Professuren von 8,3% im Jahr 1992 auf 11,3% im Jahr 1996 zu. Im Bundesgebiet insgesamt lag er 1996 bei 8,5%. In den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ist die Situation [noch] ungünstiger. Hier liegt der Frauenanteil an Führungspositionen mit 2,9% deutlich unter den für Professuren genannten Werten“ (BLK 1999).

Von den insgesamt sechs Frauen mit C4-Professuren an der BTUC sind zwei in der Fakultät 2 (Architektur, Bauingenieurwesen und Stadtplanung) und zwei in der Fakultät 3 (Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen), im fachübergreifenden, sozial- und kulturwissenschaftlichen Studienangebot angesiedelt. Mithin sind zwei Drittel der C4-Professorinnen in den Bereichen (Architektur und Sozial- bzw. Kulturwissenschaft) tätig, die insgesamt einen höheren Frauenanteil, auch an den Professuren aufweisen. In den naturwissenschaftlich-technischen Bereichen sind Professorinnen folglich an der BTUC eine Ausnahmeerscheinung.

Noch ernüchternder ist das Bild angesichts der Entwicklung der Berufungs- und Ernennungspraxis der letzten Jahre an den Universitäten und Fachhochschulen der Bundesrepublik Deutschland. Trotz steigender Bewerberinnenzahlen und einer wachsenden Anzahl von Frauen, die einen Listenplatz in den Verfahren erringen konnten, sinken die Frauenanteile an Neuberufungen wieder ab (BLK 2000: 10). Dies verdeutlicht besonders eindringlich das aktuelle Fallbeispiel der Freien Universität Berlin. “Selbst an der als frauenfreundlich geltenden Freien Universität folgte einem deutlichen Aufwärtstrend bei Neuberufungen eine gegenläufige Entwicklung: Lag der Frauenanteil hier noch in der ersten Hälfte der 90er Jahre bei 21% (von 132 Berufungen), fiel er von 1996 bis 2000 auf 12,5% zurück (von 88 Berufungen) – ohne die zeitlich befristeten Frauenforschungsprofessuren sind es sogar nur knapp 10%.“ (Wlodyga 2001)

Im Vergleich mit der TU Berlin ergibt sich ein widersprüchliches Bild. Der Anteil der C4-Professorinnen ist in Berlin mit nur 3,4% im Jahr 1999 deutlich niedriger als an der BTUC mit 6,3% im Jahre 1998 und sogar 7,4% in 2000. Auf der Ebene der C3-Stellen ergibt sich ein vergleichbares Ergebnis. An der TU Berlin waren 1999 12,2% C3-Professorinnen, an der TU Cottbus 1998 10,5% und 2000 sogar 13,6%. Insgesamt liegt der Professorinnenanteil in Berlin höher als in Cottbus, dies ist darauf zurückzuführen, daß in Cottbus die Kategorie C2-Professuren nicht existiert, diese in Berlin jedoch in die Gesamtstatistik eingehen und damit den Frauenanteil an den Professuren der TU Berlin erhöhen.

Daß sich der Frauenanteil bei Neubesetzungen quasi wie von selbst *deutlich* erhöht, muß angesichts der geschilderten Entwicklung der Berufungspraxis sowie der Fallbeispiele Berlin und Cottbus bis auf weiteres in das Reich der Legende verwiesen werden. Vielmehr dürfte auch in Zukunft gelten, daß die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft ein langwieriger und zu erkämpfender - keinesfalls ein naturwüchsiger - Prozeß ist.

### 3. Literatur

- Bund-Länder-Kommission (Hrsg.) 2000: Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit. In: Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Heft 87, S. 30. Bonn.
- Bund-Länder-Kommission (Hrsg.) 1999: Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Online-Dokument:  
[http://webdoc.gwdg.de/ebook/a/1999/blk/foerderung\\_von\\_frauen.htm#Förderung](http://webdoc.gwdg.de/ebook/a/1999/blk/foerderung_von_frauen.htm#Förderung)
- Gensior, S./ Hildebrandt, K. 2000: Wollen Frauen Frauenförderung? In: BTU Profil. Nr. 40 Februar 2000. 10. Jg.. Als Online-Dokument:  
<http://www.tu-cottbus.de/BTU/TU-Profil/Nr40/A047.html>
- Klammer, U./ Klenner, Ch./ Ochs, Ch./ Radke, P./ Ziegler, A. 2000: WSI-FrauenDatenReport. Berlin.
- Lewin, K./ Heublein, U./ Schreiber, J./ Sommer, D. 1999: Studienanfänger 98/99. In: HIS Kurzinformation A7/99.
- Wlodyga, F. 2001: Trendwende: Zahl der Berufungen von Professorinnen an der Freien Universität ist rückläufig. Generationenwechsel – mit oder ohne Frauen. In: FU Nachrichten. Zeitung der Freien Universität Berlin 7/2001.  
<http://www.fu-berlin.de/fun/7-01/innenansichten/innenansichten1.html#Anchor-49575>
- Daten des Statistischen Bundesamtes:  
<http://www.destatis.de/basis/d/biwiki/hochtab8.htm>
- Statistisches Bundesamt. Pressegespräch zum Hochschulstandort Deutschland vom 25.11.1999. <http://www.berlinews.de/archiv/756.shtml>

**Tabelle 1: Studierende an der Brandenburgischen TU Cottbus in ausgewählten Fächern**

		<b>Aug. 95</b>	<b>Aug. 98</b>	<b>Aug. 99</b>	<b>Aug. 00**</b>
<b>Informatik</b>	<b>gesamt</b>	62	126	209	281
	<b>davon weiblich</b>	3	15	29	42
	<b>v.H.</b>	<b>4,8</b>	<b>11,9</b>	<b>13,9</b>	<b>14,9</b>
<b>Maschinenbau</b>	<b>gesamt</b>	20	53	72	107
	<b>davon weiblich</b>	1	1	4	13
	<b>v.H.</b>	<b>5,0</b>	<b>1,9</b>	<b>5,6</b>	<b>12,1</b>
<b>Bauingenieurwesen</b>	<b>gesamt</b>	699	581	545	498
	<b>davon weiblich</b>	146	150*	136	123
	<b>v.H.</b>	<b>20,9</b>	<b>25,8</b>	<b>25,0</b>	<b>24,7</b>
<b>Elektrotechnik</b>	<b>gesamt</b>	128	132	159	182
	<b>davon weiblich</b>	1	5	9	10
	<b>v.H.</b>	<b>0,8</b>	<b>3,8</b>	<b>5,7</b>	<b>5,5</b>

Quelle: Brandenburgische TU Cottbus, Dezernat V, Stand 2000

sowie eigene Berechnungen, Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriezoologie,

\* Für Aug. 98 weibliche Studierende des Bauingenieurwesens inklusive Aufbaustudium

\*\* Für Aug. 00 inklusive Austauschstudierende

Insgesamt waren an der BTUC im Wintersemester 95/96 2.768 Studierende, im Wintersemester 97/98 3.206 Studierende und im Wintersemester 99/00 bereits 3.979 Studierende eingeschrieben.

**Tabelle 2: Wissenschaftliches Personal an der BTUC (Bestandsentwicklung – Übersicht)**

		1993	davon Dritt- mittel	1994	davon Dritt- mittel	1995	davon Dritt- mittel	1996	davon Dritt- mittel	1997	davon Dritt- mittel	1998	davon Dritt- mittel	davon 2000 Dritt- mittel
<b>FAKULTÄT 1</b> <b>Mathematik, Informatik</b> <b>Naturwissenschaften,</b>	<b>gesamt</b>	44	1	67	5	87	10	89	13	98	21	95	21	91
	<b>davon weibl.</b> <b>v.H.</b>	11 25,0	0 0,0	14 20,9	1 20,0	17 19,5	2 20,0	16 18,0	3 23,1	17 17,3	4 19,0	17 17,9	4 19,0	17 18,7
<b>FAKULTÄT 2</b> <b>Architektur, Stadtplanung</b> <b>Bauingenieurwesen</b>	<b>gesamt</b>	64	0	91	0	117	6	119	6	126	8	138	13	130
	<b>davon weibl.</b> <b>v.H.</b>	18 28,1	0 0,0	23 25,3	0 0,0	30 25,6	1 16,7	27 22,7	0 0,0	30 23,8	0 0,0	35 25,4	1 7,7	45 34,6
<b>FAKULTÄT 3</b> <b>Maschinenbau,</b> <b>Elektrotechnik,</b> <b>Wirtschaftsingenieurwesen</b>	<b>gesamt</b>	58	0	96	5	122	16	128	25	137	31	133	33	109
	<b>davon weibl.</b> <b>v.H.</b>	8 13,8	0 0,0	21 21,9	3 60,0	24 19,7	3 18,8	26 20,3	5 20,0	29 21,2	8 25,8	26 19,5	6 18,2	19 17,4
<b>FAKULTÄT 4</b> <b>Umweltwissenschaften,</b> <b>Verfahrenstechnik</b>	<b>gesamt</b>	27	1	84	15	137	50	138	63	142	69	132	60	109
	<b>davon weibl.</b> <b>v.H.</b>	8 29,6	0 0,0	26 31,0	6 40,0	48 35,0	26 52,0	42 30,4	28 44,4	46 32,4	30 43,5	40 30,3	26 43,3	35 32,1
<b>sonstige</b> <b>Einrichtungen</b>	<b>gesamt</b>	26	0	26	0	25	0	26	0	25	0	24	0	25
	<b>davon weibl.</b> <b>v.H.</b>	13 50,0	0 0,0	13 50,0	0 0,0	13 52,0	0 0,0	13 50,0	0 0,0	14 56,0	0 0,0	14 58,3	0 0,0	13 52,0
	<b>gesamt</b>	219	2	364	25	488	82	500	107	528	129	522	127	464
	<b>davon weibl.</b> <b>v.H.</b>	58 26,5	0 0,0	97 26,6	10 40,0	132 27,0	32 39,0	124 24,8	36 33,6	136 25,8	42 32,6	132 25,3	37 29,1	129 27,8

Quelle: Brandenburgische TU Cottbus, Dezernat V, Stand 2001.

Zusammenstellung: Lehrstuhl Wirtschafts- u. Industriesoziologie, Zentrum für Technik und Gesellschaft, Fakultät 3

**Tabelle 3: C3-/C4-Professuren an der Brandenburgischen TU Cottbus (Bestandsentwicklung - Übersicht; einschl. Gastprofessuren<sup>1)</sup>)**

	Professuren	1993		1994		1995		1996		1997		1998		2000	
		C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4
<b>Fak. 1</b>	<b>Mathematik,</b>														
	<b>Naturwissenschaften,</b>														
	<b>Informatik</b>														
	gesamt	3	11	8	14	8	17	9	20	8	18	8	21	10	21
	davon weiblich	1	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	1
	v.H.	33,3	0,0	25,0	0,0	25,0	0,0	22,2	0,0	25,0	0,0	25,0	0,0	20,0	4,8
<b>Fak. 2</b>	<b>Architektur,</b>														
	<b>Bauingenieurwesen,</b>														
	<b>Stadtplanung</b>														
	gesamt	6	15	7	21	7	23	11	25	13	25	14	25	16	24
	davon weiblich	0	0	0	1	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2
	v.H.	0,0	0,0	0,0	4,8	0,0	4,3	9,1	8,0	15,4	8,0	14,3	8,0	12,5	8,3
<b>Fak. 3</b>	<b>Maschinenbau,</b>														
	<b>Elektrotechnik,</b>														
	<b>Wirtschaftsingenieurwesen</b>														
	gesamt	0	12	2	20	4	22	5	23	5	24	7	21	7	22
	davon weiblich	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2
	v.H.	0,0	16,7	0,0	10,0	0,0	9,1	0,0	8,7	0,0	8,3	0,0	9,5	0,0	9,1
<b>Fak. 4</b>	<b>Umweltwissenschaften,</b>														
	<b>Verfahrenstechnik</b>														
	gesamt	4	7	10	13	11	15	11	13	10	13	9	13	11	14
	davon weiblich	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	2	1
	v.H.	0,0	14,3	0,0	7,7	0,0	6,7	0,0	7,7	0,0	7,7	0,0	7,7	18,1	7,1
	<b>Fak. 1 - 4</b>														
	gesamt	13	45	27	68	30	77	36	81	36	80	38	80	44	81
	davon weiblich	1	3	2	4	2	4	3	5	4	5	4	5	6	6
	v.H.	7,7	6,7	7,4	5,9	6,7	5,2	8,3	6,2	11,1	6,3	10,5	6,3	13,6	7,4

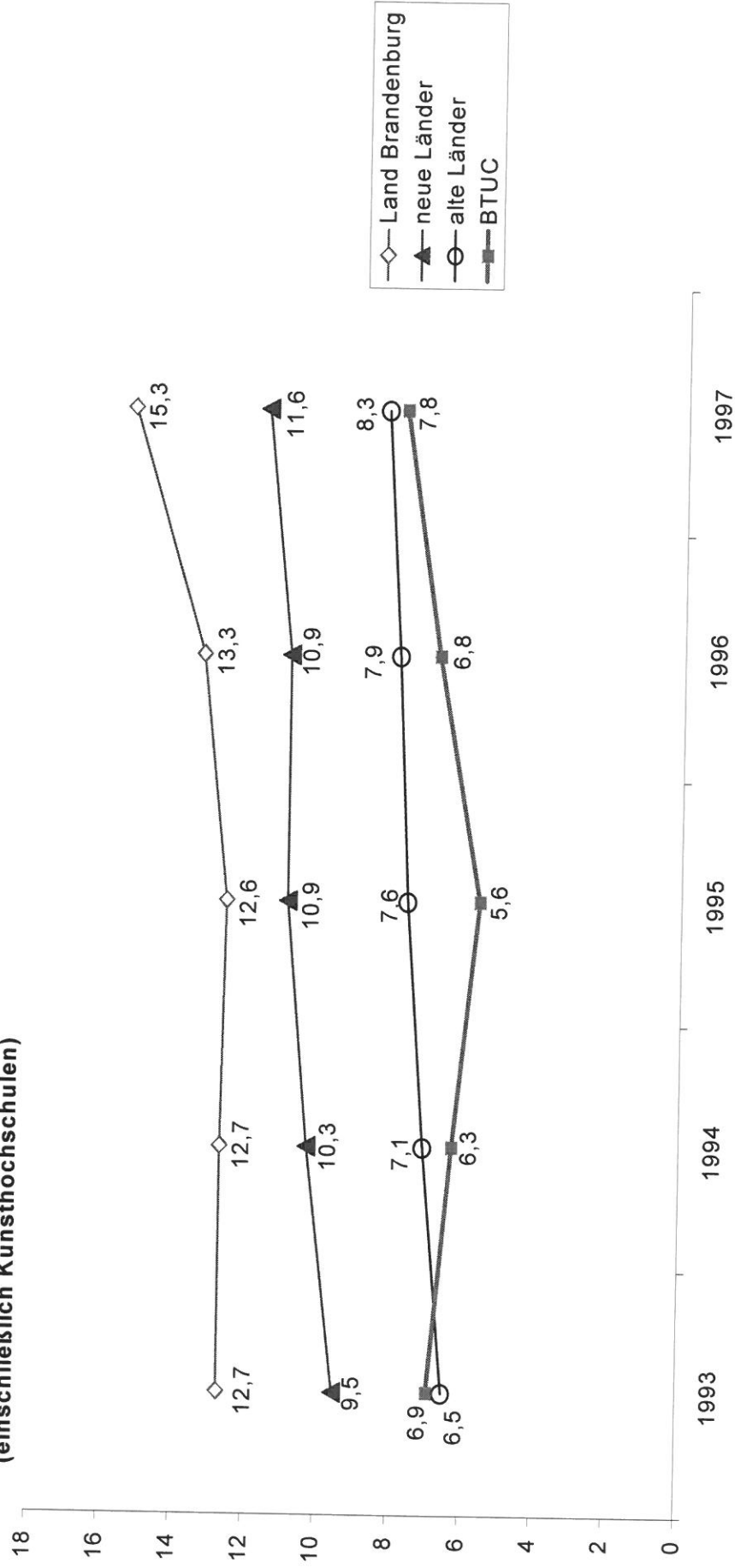
Quelle: Brandenburgische TU Cottbus, Dezernat V, Stand 2001

Zusammenstellung: Lehrstuhl Wirtschafts- u. Industriegesellschaft, Zentrum für Technik und Gesellschaft, Fakultät 3

<sup>1</sup> Leider waren keine gesonderten Angaben zu den Professuren ohne Gastprofessuren verfügbar.



**Grafik 1: Frauenanteil an Professuren - Universitäten und Hochschulen  
(einschließlich Kunsthochschulen)**



Quellen: Brandenburgische TU Cottbus, Dezernat V, Stand 1999  
Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, verschiedene Jahrgänge



## Anlage 2

Helga-Maria Engel

### Konfliktstrategie und Netzwerke

#### 1. Vorbemerkung

Seit sechs Jahren gibt es das Amt der hauptamtlichen Frauenbeauftragten an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin und seit dieser Zeit habe ich diese Funktion. Hauptamtlich heißt, die Frauenbeauftragte ist ausschließlich für dieses Amt eingestellt und hat keine anderen Aufgaben. In Berlin werden die Frauenbeauftragten für vier Jahre gewählt. Wenn keine Wiederwahl erfolgt und sich keine anderen Möglichkeiten ergeben, werden sie arbeitslos.

„Konfliktstrategie und Netzwerke“ sind eng miteinander verbunden. Aus diesem Grund wird in jedem Teil dieses Beitrages auf beide Problembereiche eingegangen. Am Anfang steht ein kurzer Rückblick in die *Vergangenheit* der Frauenbeauftragten, dann folgen die *ersten Jahre als Frauenbeauftragte* und es schließt sich der sicherlich interessanteste Teil an, das *neueste Netzwerk an der FHTW Berlin*, die *neue Qualität in der Konfliktstrategie* sowie weitere Projekte der FHTW.

#### 2. Rückblick

Die Entwicklung der Frauenpolitik an der FHTW hat vieles mit meiner eigenen Entwicklung gemeinsam.

Ich bin Ingenieurin und 20 Jahre war dieser Beruf auch mein Hobby. Unmittelbar nach Beendigung des Studiums hat mein Berufsleben in einem Forschungsinstitut begonnen. Bis zu den Tagen war ich fest davon überzeugt, daß ich gleichberechtigt bin. Aber dann begann ich mich über die Arroganz der meist promovierten Männer, ich war die einzige Diplomingenieurin in diesem Institut, zu ärgern. Ich hatte zunächst nicht die Absicht zu promovieren. Als ich aber gezielt angesprochen wurde dies zu tun, stimmte ich zu. Es gab zu dieser Zeit, 1972, bereits eine Quotenregelung.

Frauenpolitik hatte ich bis dahin nicht thematisiert, mich nur etwas nebenbei - gelegentlich - damit beschäftigt. Die Benachteiligung von Frauen und auch die Lohndiskriminierung wurden mir erst viel später bewußt. Vor 20 Jahren, 1980, habe ich mich dann als gewerkschaftliche Frauenvertreterin, es hieß Frauenausschußvorsitzende, nebenberuflich mit Frauenförderplänen befaßt. Vor zehn Jahren habe ich untersucht, was Frauen hemmt, in höhere Führungspositionen aufzusteigen, frauenpolitisch meine erste inhaltliche Arbeit. Zu dieser Untersuchung kam es, weil es auch in der DDR in dieser Zeit eine Quote für Frauen in Führungspositionen gab. Einigen wird die Zahl bekannt vorkommen - es waren 15%. In den höheren Führungspositionen waren im Maschinenbau nur ca. 5% Frauen, es mußte also „berichtet“ werden, warum diese Quote nicht erfüllt wurde. Ein beliebtes Argument war, daß die Frauen nicht in höhere Führungspositionen wollten. Daraufhin sollte dies nachgewiesen werden und eine diesbezügliche Untersuchung wurde auf den Weg gebracht.

### **3. Die ersten Jahre als Frauenbeauftragte**

In diesem Teil verweise ich auf die sechs Jahren als Frauenbeauftragten an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin und auf meine Bemühungen die Frauenpolitik an dieser Hochschule voranzubringen.

Was war anfangs vorhanden. Es gab nebenberufliche Frauenbeauftragte, der Beginn eines Netzwerkes und die Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten. Dieses Netzwerk war schon einige Jahre alt und somit bestand eine gute Grundlage, von Erfahrungen und Erfolgen zu profitieren. Die Ausstattung der Frauenbeauftragten an der Hochschule war damit überhaupt kein Problem. Ich konnte sagen, was ich brauchte und bekam es. Meine Büromitarbeiterin hat bereits einen Monat nach mir ihre Arbeit aufgenommen.

Die Schwerpunkte der Arbeit bestanden in dieser Zeit vor allem in der Erhöhung des Professorinnenanteils und in der Vertretung der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (befristet und unbefristet). Viele Frauen konnten beraten werden, auch Studentinnen und es wurden einige Veranstaltungen durchgeführt. Seit 1995 gibt es an der FHTW Berlin Frauenförderrichtlinien. Diese hätten von der Hochschulleitung erarbeitet werden müssen. Da aber die Frauenbeauftragten schnell Frauenförderrichtlinien für ihre Arbeit wollten, haben die Frauen den ersten Entwurf selber erarbeitet. Ihre diesbezügliche Strategie ging auf. Die Frauenförderrichtlinien mit ihren Forderungen kamen in den Akademischen Senat, es wurde eine Kommission gebildet, die kurzfristig eine Überarbeitung vornahm und dann beschloß der Akademische Senat diese.

Da die FHTW Berlin eine junge Hochschule ist, sie ist fünf Jahre alt, waren theoretisch die Chancen gut, viele Professorinnen zu berufen. Die Berufungspolitik ist bekannt. Die Männer sind diesbezüglich wie die Igel. Igel, wie in der Geschichte vom Hasen und dem Igel. Beim Wettlauf war der Igel immer schon da, diese Netzwerke funktionierten.

Schnell haben die Frauenbeauftragten begriffen, daß gute Netzwerke für Frauen gebraucht werden, aber so schnell waren sie auch nicht zu installieren. Bis heute werden lediglich verschiedene Datenbanken für Berufungsverfahren genutzt, z.B. der Frauenberatungsservice beim Frauenpunkt COURAGE e.V.. Seit 1994 erhielten laut Rückmeldung 13 Frauen dieser Datenbank einen Ruf als Professorin. Nicht alle erfolgreichen Frauen melden sich wieder, deshalb kann davon ausgegangen werden, daß die Erfolgsquote noch größer ist. Die kooperative Zusammenarbeit mit dem Verein Frauenpunkt COURAGE ist u.a. darin begründet, daß die Frauenbeauftragte der FHTW seit Gründung, seit 1992 Vereinsvorsitzende ist, sie ist auch eine der beiden „Mütter“, die diese Datenbank initiiert hat. Die Anfänge der Datenbank reichen bis ins Jahr 1990 zurück.

Diese Frauenpolitik, Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren, war einseitig und beschränkte sich auf die Quantität. Das konnte es aber allein nicht sein. Nur die Stellenpolitik allein ist nicht ausreichend, sondern sie muß mit inhaltlichen Aspekten verknüpft werden. Zunehmend wurde über Inhalte bzw. Projekte an der FHTW nachgedacht.

Eine besondere Rolle hatten die Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Noch bevor die Frauenbeauftragte an die FHTW kam, waren die Vorgängereinrichtungen abgewickelt worden und vielen der ehemaligen Professor/innen bzw. Dozent/innen wurden gleich gekündigt, oder sie bekamen einen befristeten oder einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Da es zu diesem Zeitpunkt für die FHTW eine Interessenvertretung für die zum Teil hochqualifizierten Frauen noch nicht gab, konnten die Auswahlkommissionen, in denen meistens Männer waren, auch den promovierten Frauen befristete Arbeitsverträge geben. Drei von den Frauen sind heute Professorin an anderen Hochschulen auch mit Unterstützung der Datenbank.

In dieser Zeit wurde das Plenum der Frauenbeauftragten zu einem aktiven Netzwerk vor allem auch dadurch, daß sich die nebenberuflichen Frauenbeauftragten wiederwählen ließen. Außerdem wurde die gute Zusammenarbeit mit dem Personalrat zu einem der Erfolgsrezepte.



#### **4. Das neueste Netzwerk an der FHTW Berlin - eine neue Qualität in der Konfliktstrategie**

Den dritten Teil kann man auch als eines der Erfolgsrezepte der FHTW nennen. Der Aspekt der Förderung der Chancengleichheit von Frauen an der FHTW Berlin hat einen neuen Stellenwert bekommen. Das ist ein Ergebnis der kontinuierlichen Aktivitäten aller Frauenbeauftragten, aller frauenpolitisch engagierten Frauen besonders im Frauenbeirat und der wenn auch langsam zunehmenden Sensibilisierung vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FHTW Berlin für Fragen der Frauenförderung.

Das Beratungs- und Informationsforum der haupt- und nebenberuflichen Frauenbeauftragten ist das monatliche *Plenum*. Diese Form des Informationsaustausches hat sich bewährt. Weiterhin ist die Teilnahme an den monatlichen Landeskongressen (LaKoF) und den jährlichen Bundeskongressen (BuKoF) aller Hochschulen selbstverständlich und ebenfalls für den Informations- und Erfahrungsaustausch notwendig. Darüber hinaus engagiert sich die Frauenbeauftragte auf Landes- und Bundesebene. Seit zwei Jahren ist sie Sprecherin der BuKoF-Kommission „Frauenforschung und Frauenförderung an Fachhochschulen“. Im Februar 1999 fand die bundesweite Tagung „Neue Medien in der Frauenförderung“ an der FHTW statt. Diese und viele andere Aktivitäten tragen zur bundesweiten frauenpolitischen Vernetzung der FHTW bei.

Die erfolgreiche Vernetzung auf Landesebene besteht durch den engen Kontakt zu den Senator/innen für Bildung (CDU) und Arbeit und Frauen (SPD) und zu den Abgeordneten in den Ausschüssen. Dabei werden die Fraueninteressen auch von dieser CDU-Frau bestens vertreten, kürzlich bei der Veränderung des Berliner Hochschulgesetzes.

Die *Schwerpunkte der Arbeit an der FHTW* bestehen weiterhin in der Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und Studierenden sowie in der Erhöhung des Frauenanteils in höheren Positionen.

Der *Professorinnenanteil* ist nach zweijähriger Stagnation von 14,5% auf 15,4% gestiegen. Von den 195 Professuren sind 30 mit einer Frau besetzt. Drei Frauen erhielten ihren Ruf im letzten Jahr.

Der *Studentinnenanteil* ist an der FHTW mit ca. 30% unverändert geblieben. Der Anteil ratsuchender Studentinnen ist weiterhin sehr hoch. An erster Stelle stand wiederum die Frage, wie sie Studium und Kind besser vereinbaren können.

Es hat sich dabei bewährt, daß die hauptberufliche Frauenbeauftragte keine festgeschriebenen Sprechzeiten hat, sondern daß sie und/oder auch die nebenberuflichen Frauenbeauftragten als Ansprechpartnerinnen einfach da sind

und immer ein offenes Ohr haben. Kindertagesstätten sind z.Z. an der FHTW nicht erforderlich, da es in der Umgebung einige Kitas gibt. Für alle Fälle wurden aber an vier Standorten der FHTW Kinderzimmer, die auch als Aufenthaltsräume für Frauen genutzt werden können, eingerichtet. Die Betreuung der Kinder wird entweder von den Studierenden selbst organisiert bzw. sie bekommen Unterstützung vom Frauenpunkt COURAGE e.V..

## **5. Weitere frauenpolitische Themen und Projekte an der FHTW Berlin**

Die bisherige Konzentration auf die Erhöhung der Frauenanteile wird stärker mit inhaltlichen Aspekten verknüpft. Es wird intensiver über Inhalte und Projekte nachgedacht. Die qualitative Frauenpolitik gewann weiter an Bedeutung. Die Zentrale Frauenbeauftragte hat nicht nur das Plenum der Frauenbeauftragten zur Unterstützung, sondern weitere frauenpolitisch engagierte Frauen der FHTW. Sie haben sich im Frauenbeirat organisiert.

Im Juni 1998 wurde der *Frauenbeirat* vom Plenum der Frauenbeauftragten institutionalisiert, um die Arbeit der haupt- und nebenberuflichen Frauenbeauftragten inhaltlich zu unterstützen und um an der FHTW frauenpolitisch neue Wege zu gehen. Dieses Gremium diskutiert hochschulübergreifende frauenpolitische Aktivitäten und koordiniert und begleitet kritisch die an der FHTW laufenden geschlechtsspezifischen Projekte auch in den einzelnen Fachbereichen bzw. Studiengängen. Bisher besteht der feste Stamm des Frauenbeirates aus zehn Frauen: einer Professorin, einer Wissenschaftlerin, der Pressereferentin, der Verantwortlichen für die Evaluation der Lehre, einer Vertreterin des Personalrats, zwei Studentinnen, einer Verantwortlichen für EU-Projekte, einer nebenberuflichen Frauenbeauftragten und der zentralen Frauenbeauftragten. Weitere interessierte Frauen nehmen an den Beratungen teil.

Im Frauenbeirat wird über hochschulpolitische Themen inhaltlich diskutiert und es werden Vorschläge in die Gremien eingebracht. So hat der Frauenbeirat bei der Erarbeitung des Leitbildes der FHTW mitgewirkt. Er berät über inhaltliche Gestaltungsmöglichkeiten der Frauenförderpläne und über die Vorbereitung der Zielvereinbarungen. Zur Erarbeitung der Frauenförderpläne wurde ausführlich über die notwendigen Daten für die Ist-Analyse beraten.

Der Frauenbeirat stimmt auch über Inhalte und Konzepte der frauenpolitischen Projekte ab. Diese Projekte konnten hauptsächlich nur finanziert werden, da es das Hochschulsonderprogramm III (HSP III) gibt. Die Mittel der Frauenförderung aus diesem Programm haben die Vorhaben materiell

unterstützt. Die Programmmittel für die Frauenförderung hatten für die FHTW auch deshalb hohe Effizienz und positive Wirkungen, weil es keine personengebundenen Mittel für Personalmaßnahmen aus dem HSP II gab und damit 1996 keine Fördermittel für Stellen gebunden waren, was z.B. zur Einschränkung der Wirksamkeit an einigen Hochschulen im Westteil der Stadt führte. Von Anfang an wurden in Abstimmung mit der Hochschulleitung die Mittel für die Frauenförderung an der FHTW bewußt eingeplant und die Frauenbeauftragte wurde in die Berichterstattung über die Umsetzung einbezogen.

Die FHTW hat das Hochschulsonderprogramm III aber nicht nur für Stellen, für Frauenprofessuren, genutzt, sondern auch für Projekte. Die drei Frauenprofessuren der FHTW, die bis zum 31.12.2000 aus dem HSP III finanziert werden, werden ab 2001 aus *dem Haushalt der FHTW finanziert*.

Bei der Auswahl der Frauenprofessuren wurde folgende Strategie verfolgt. Zuerst wurde geprüft, welche Professuren zu besetzen sind, momentan aber noch nicht finanzierbar waren. In Abstimmung mit dem Akademischen Senat wurden diese Stellen mit dem Hinweis ausgeschrieben, daß sie nur mit einer Frau besetzbar sind, da die Finanzierung aus dem Teil Frauenförderung des HSP III erfolgt.

*Die Schwerpunkte der Projekte sind, erstens die Erhöhung des Frauenanteils vor allem im technischen Bereich, zweitens Projekte, die sich auf den Bereich der Wirtschaft und Lehrinhalte beziehen und drittens auf Chancengleichheit durch Personalpolitik.*

*Erster Projektschwerpunkt - Erhöhung des Frauenanteils im technischen Bereich*

- Dazu gehört das Projekt „*Frauen im Ingenieurstudium*“. Bereits am 30. April 1999 fand an der FHTW eine Tagung statt. Die Tagung hat sich mit der Frage beschäftigt, welche Möglichkeiten die FHTW hat, mehr Frauen für ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge zu begeistern. Zur Tagung erschien ein Reader, in dem einschlägiges statistisches Material u.a. zur Entwicklung des Geschlechterverhältnisses der Studierenden aufbereitet war. Die Auswertung der Tagung erfolgte in der Dokumentation „*Mehr Frauen ins Ingenieurstudium - bloß wie?*“

In den Herbstferien, im Oktober, haben mehr als 500 Schülerinnen aus Berliner Gymnasien spannende Technikerfahrung bei der Maßnahme „*Mädchen machen Technik*“ gesammelt.

- Zur Erhöhung des Studentinnenanteils ebenfalls im technischen Bereich wurde ein *Schülerinnencomputerpool* eingerichtet. Beginnend mit dem Sommersemester 1999 ist dieser einmal wöchentlich für Schülerinnen geöffnet. Der Pool wird von einer Laboringenieurin betreut und erfreut sich zunehmender Beliebtheit.
- Weitere Kurse im technischen Bereich sind die *Kurse für Studentinnen*. Eine Dozentin hat in ihrem Projekt gezielte Bildungsangebote zur Nutzung neuer Medien und multimedialer Techniken als Möglichkeit zur Steigerung der Technikmotivation und erfolgreichen Realisierung des Studiums angeboten. Bei den Kursen wurde sie von zwei Tutorinnen unterstützt.
  - Erstellung Internet Präsentation
  - Internetkurse
  - Grafikkurse
  - Erstellen und Gestalten einer eigenen Homepage
- Seit dem Sommersemester 1999 bietet die gleiche Dozentin für Studentinnen ein entsprechendes *allgemeinwissenschaftliches Ergänzungsfach* mit zwei SWS (drei Kurse) zum Thema „Studieren und Gestalten im Web“ an.

#### Zweiter Projektschwerpunkt - *im Bereich Wirtschaft und Lehrinhalte*

- Mit dem Projekt „*Geschlechtsspezifische Aspekte in der wirtschaftswissenschaftlichen Lehre*“ (Prof. Dr. Angela Fiedler und Nadja Förtsch von der FHTW Berlin und Prof. Dr. Friederike Maier von der FHW Berlin) wurde ein erster Schritt initiiert, mit dem die Integration von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung in die wirtschaftswissenschaftliche Lehre bundesweit ermittelt werden konnte. Bemerkenswert ist, daß dieses ein Kooperationsprojekt zwischen zwei Hochschulen in Berlin ist. Durch die Ergebnisse dieses Projektes wird evtl. auch an der FHTW ein Diskussionsprozeß in Gang gesetzt und es ist zu hoffen, daß das Projekt Ansatzpunkte zur Sensibilisierung und Veränderung liefert.

Frau Prof. Dr. Fiedler bietet in der Volkswirtschaftslehre in jedem Wintersemester zwei SWS ein *AWE Fach mit geschlechtsspezifischem Schwerpunkt* an „Probleme der Berufstätigkeit von Frauen“.

Ein Ziel dieser Projekte besteht darin, geschlechtsspezifische Aspekte oder mindestens die weibliche Form auch in anderen Fächern, möglichst natürlich überall in der Lehre zu etablieren.

### Dritter Schwerpunkt - *Chancengleichheit durch Personalpolitik*

In Abstimmung mit der Weiterbildungsbeauftragten der FHTW werden Kurse für Mitarbeiterinnen angeboten. Dieses Kursangebot beinhaltet:

- Einführung ins Internet,
- Erstellen einer Web Seite, Einführung in HTML,
- Grafikurse (Elektronische Bildbearbeitung, Typographie/ Layout, Grafische Gestaltung).

Diese Kurse fanden im Februar und im September 1999 statt. 80 Mitarbeiterinnen der FHTW haben teilgenommen. Sie haben allerdings mit Personalentwicklung und einem Weiterbildungskonzept für die FHTW noch nichts gemeinsam.

Mit dem Projekt „*Management der betrieblichen Gleichstellungspolitik an der FHTW*“ - *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, das bis 31.12.2000 mit einer Stelle gefördert wird, soll ein Ansatzpunkt für die Personalentwicklung geschaffen werden.

Das Geld aus dem HSP III wurde für das Jahr 2000 „ausgeplant“. Dabei sind die Projekte „Frauen im Ingenieurstudium“, „Mädchen machen Technik“ und „Management der betrieblichen Gleichstellungspolitik an der FHTW“ - *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, ausfinanziert.

Ab 2001 gibt es das neue Programm „*Chancengleichheit in Forschung und Lehre*“. Dieses Programm sieht als Schwerpunkte neben

- Qualifizierungsmaßnahmen für Professorinnen,
- vorgezogenen Berufungen,
- Unterstützung bei der Promotion,
- Förderung von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen auch
- Genderforschung vor.

Ab 2001 wird das neue Programm „*Chancengleichheit in Forschung und Lehre*“ weiterhin für eine aktive Frauenpolitik genutzt. Dabei ist die Frauenbeauftragte sehr zuversichtlich, da an der FHTW die Frauenpolitik und die Frauenforschung gemeinsam über Pläne und Projekte nachdenken. Es ist wichtig, daß

- (1) diese Projekte gemeinsam gut vorbereitet und die Projektanträge formuliert werden,
- (2) im nächsten Jahr alle anderen Aktivitäten kontinuierlich fortgeführt werden und



- (3) die Personalentwicklung, Chancengleichheit durch Personalpolitik, in Zusammenarbeit mit dem Personalrat eines der Kernthemen bleibt.

Bei allen weiteren Programmen, die vom Bundesministerium aufgelegt werden, ist die Leitlinie von Frau Bulmahn zum Gendermainstreaming zu berücksichtigen, d.h. in allen Programmen, auch in dem zur weiteren Förderung der Fachhochschulen sind 40% Frauenanteil zu berücksichtigen.



## **Anlage 3**

Monika Goldmann

### **Total E-Quality - Science Award.**

Ein Prädikat für Hochschulen und Forschungseinrichtungen<sup>1</sup>

#### **1. Projekthinhalte**

Qualitätsmanagement und Qualitätsvergleich als Anreiz zur Verbesserung von Organisationsleistungen gewinnen auch in wissenschaftlichen Einrichtungen an Bedeutung. Grundlegend für eine Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit ist der Wechsel von herkömmlicher Personalverwaltung zu innovativer Personalpolitik. Das Projekt initiiert einen Qualitätsvergleich von Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Zur Bewertung soll künftig das TOTAL E-QUALITY Prädikat eingesetzt werden.

Mit diesem Prädikat zeichnet der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. Unternehmen für ihre an Chancengleichheit von Frauen und Männern orientierte Personalpolitik aus. Der Verein hat es sich zum Ziel gesetzt, die Begabungen, Fähigkeiten und Qualitäten von Frauen in Unternehmen zu fördern.

Dazu gehört es, vorhandene Potentiale von Mitarbeiterinnen zu entwickeln und ihnen eine berufliche Perspektive zu bieten. Es beinhaltet weiterhin, Frauen angemessen und entsprechend ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen, sie auf allen betrieblichen Ebenen partizipieren zu lassen. Nicht zuletzt bedeutet es, die Leistungen von Frauen angemessen und gerecht zu honorieren. Voraussetzungen dazu sind eine auf Chancengleichheit gerichtete Unternehmenskultur sowie Maßnahmen zu ihrer Umsetzung. Als sichtbares Zeichen für bereits umgesetzte Aktivitäten wird das TOTAL E-QUALITY Prädikat verliehen.

---

<sup>1</sup> Informationen für Pilothochschulen und Forschungseinrichtungen; Verbundprojekt des Vereins Total E-Quality Deutschland e.V. und der Sozialforschungsstelle Dortmund; gefördert vom bmb+f; vorgestellt von Monika Goldmann.

Auf der Basis der Checkliste von TOTAL E-QUALITY wird gemeinsam mit Pilothochschulen und Forschungseinrichtungen ein Erhebungsinstrument entwickelt und erprobt. An einigen Universitäten und Forschungseinrichtungen werden derzeit Konzepte erarbeitet, die Gleichstellung als innovative Querschnittsaufgabe in ihre neu entstehenden Aufgabenfelder - Leitbildentwicklung, Entwicklungsplanung, Personalplanung und -entwicklung, interne Mittelvergabe, Controlling und Evaluierung etc. - integrieren sollen. Bisher gibt es wenig entwickelte Kriterien, wie die Auswirkungen der Maßnahmen an einzelnen Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf die Gleichstellung von Frauen beurteilt werden können. Das Erhebungsinstrument, das zur Vergabe des Total E-Quality Prädikats entwickelt wird, soll genau diese Lücke schließen. Dabei berücksichtigt es die besonderen Gegebenheiten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Darüber hinaus eröffnet es ihnen die Möglichkeit, mittels Self-Assessment das Niveau ihrer Chancengleichheitspolitik zu ermitteln und qualitativ zu verbessern.

Interessierten bietet das Projekt Beratung, wie sie im Rahmen neuer Steuerungsformen Gleichstellungsinitiativen in das Qualitätsmanagement ihrer Institutionen einbringen können. Ab 2001 können sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen bei dem Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. um das Prädikat bewerben.

## **2. Zum Selbstbewertungsinstrument (Science Award)**

Wesentliche Schwerpunkte des als Self-Assessment zu nutzenden Erhebungsinstruments werden sein:

### *(1) Bestandsaufnahme der statistischen Beschäftigungssituation*

Darunter ist eine geschlechtsdifferenzierte Personaldatenerhebung sowohl im wissenschaftlichen als auch im wissenschaftsstützenden Bereich in allen Statusgruppen bzw. auf allen Ebenen einschließlich der Studierendenzahlen - wenn möglich nach Fachbereichen bzw. Fakultäten differenziert - zu verstehen.

### *(2) Personalpolitik/Personalentwicklung*

Hierunter sind Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren sowie die Stellenbesetzungspraxis sowie Personalentwicklungskonzepte bzw. -maßnahmen auf

allen statusbezogenen Ebenen ebenso zu fassen, wie personalpolitische Innovationen im Bereich Chancengleichheit.

(3) *Vereinbarkeit von Beruf und Familie*

Initiativen, d.h. Maßnahmen oder Strategien zur Erleichterung der Vereinbarkeit für Angehörige aller Statusgruppen.

(4) *Egalitäre Organisationskultur*

Existenz oder Planung von Sensibilisierungsmaßnahmen zur Veränderung der Organisationskultur, Thematisierung von Geschlechterungerechtigkeiten und Chancenungleichheit, Diskussion von Chancengleichheit als Leitbild der Organisation (Leitbildentwicklung), Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung.

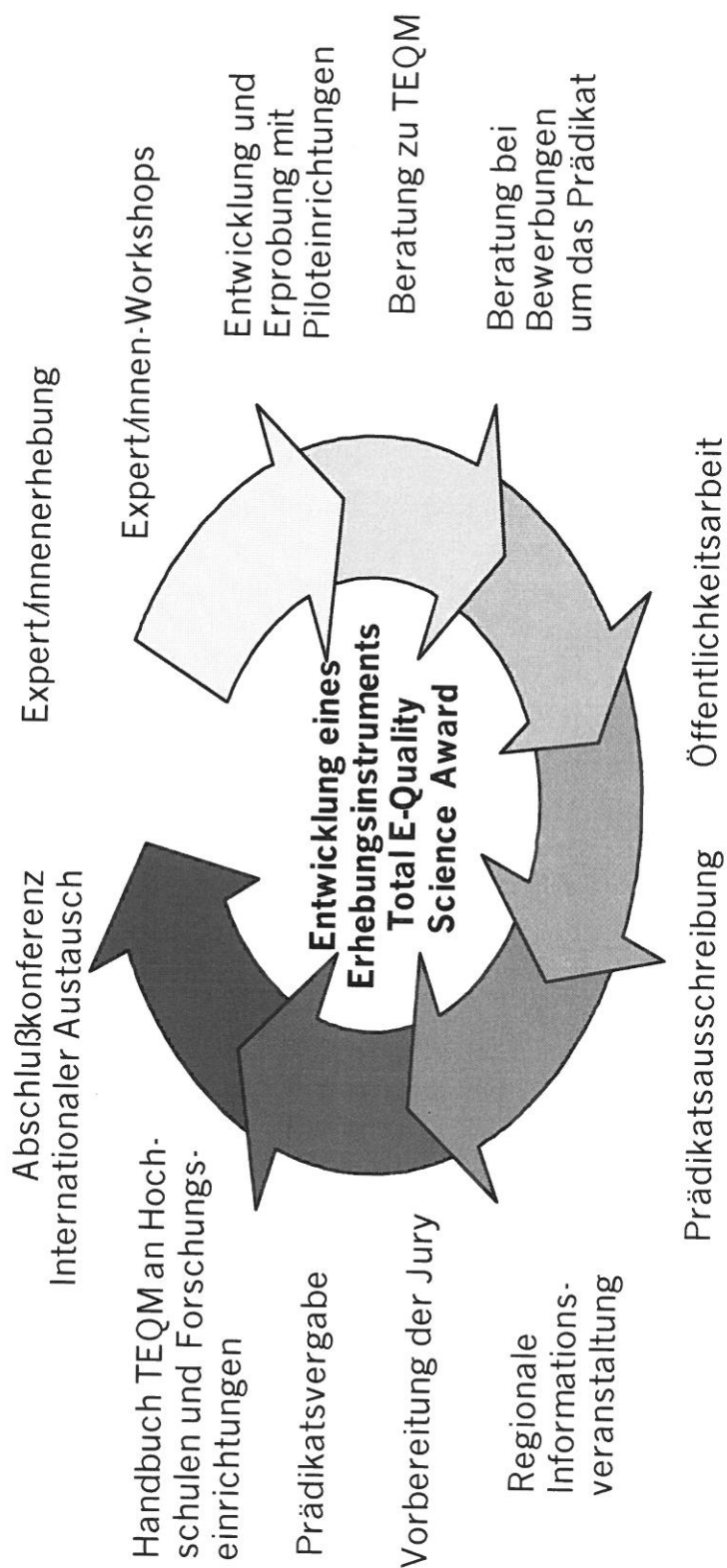
(5) *Institutionalisierte Gleichstellungspolitik*

- In bezug auf Beschäftigte aller Statusgruppen.  
Vorhandensein von Frauen- und/oder Gleichstellungsbeauftragter, Bestandsaufnahme institutionalisierter gleichstellungspolitischer Initiativen (Maßnahmen u. Strategien sowie gleichstellungspolitische Richtlinien), Existenz von Anreizsystemen und/oder Zielvereinbarungen mit Leistungskriterien zur Verbesserung der Partizipationschancen von Frauen, Ziele zur Verbesserung der Chancengleichheit auf allen Ebenen.
- In bezug auf wissenschaftliche Nachwuchsförderung.  
Förderung des wissenschaftlichen (insbesondere des weiblichen) Nachwuchses durch Motivationsanreize, Umsetzungspraxis von Sonderprogrammen, Inanspruchnahme von Stipendien u. Forschungsförderung.
- In bezug auf Studierende.  
Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in geschlechtsuntypischen Studiengängen sowie Schnupperkurse.
- In bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung.  
Institutionalisierte Frauen- und Geschlechterforschung, Ergebnisse der Frauenforschung als Bestandteil von Lehre und Studium in den Fachdisziplinen.

Erste Diskussion des Selbstbewertungsinstruments auf dem Workshop im April/Mai 2000.



### 3. Aktivitäten des Projekts



#### 4. Projektverlauf

##### **Pilotphase (bis Ende 2000)**

- Entwicklung eines Erhebungsinstruments zur Selbstbewertung *bis Juni 2000*
- Workshops mit Expertinnen und Piloteinrichtungen *April/Mai 2000*
- Öffentlichkeitsarbeit in Presse, Funk und Fernsehen
- Auftaktveranstaltung für die Erprobungsphase in den Piloteinrichtungen *Juni 2000*
- Einsatz des Erhebungsinstruments „Total E-Quality“ in den Piloteinrichtungen *bis Ende Oktober 2000*
- Laufende Beratung durch Projektmitarbeiterinnen
- Auswertungsworkshop der Erfahrungen mit der Anwendung des Erhebungsinstruments *Dezember 2000*

##### **Prädikatsausschreibung und -vergabe (bis 10/2001)**

- Allgemeine Ausschreibung zur Bewerbung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen *März bis Oktober 2001*
- Beratung bei Bewerbungen
- Handbuch „Total E-Quality-Management an Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ *Oktober 2001*
- Prädikatsvergabe *Oktober 2001*
- Internationaler Erfahrungsaustausch
- Internationale Abschlusskonferenz *Oktober 2001*

## **5. Was bietet eine Beteiligung an Total E-Quality den Hochschulen und Forschungseinrichtungen ?**

Für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen bietet die Bewerbung um das Prädikat eine Chance, ihre Gleichstellungspolitik zu überprüfen und zu verbessern. Sie können das Erhebungsinstrument für ein Self Assessment (Selbstbewertung) nutzen und damit qualitative Verbesserungsprozesse einleiten. Die Veränderung organisationaler Abläufe und das systematische Controlling der Prozeßergebnisse generieren neues Wissen über fachspezifische Ungleichheiten und bieten die Basis für transparente Entscheidungen zur Verbesserung der Situation von Frauen. Außerdem können Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit dem Total E-Quality Management Erfahrungen mit der Einführung von Qualitätsmanagement sammeln, welche auch für andere Bereiche genutzt werden können.

Mit der Verbesserung ihrer Chancengleichheitspolitik und dem Erwerb des Prädikats können sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen in verschiedene Richtungen profilieren:

- Gegenüber den zuständigen Ministerien können sie nachweisen, daß sie den gesetzlichen Auftrag erfüllen, der ihnen vom Hochschulrahmengesetz und den Ländergesetzen vorgegeben wird.
- Für Dritte (Gesetzgebern, Drittmittelgebern, finanziellen Förderern etc.) können sie die Ergebnisse ihrer Chancengleichheitspolitik ohne zusätzlichen Aufwand dokumentieren. Damit erhöht sich die Möglichkeit, finanzielle Mittel zu erhalten, deren Vergabe an eine entsprechende Entwicklung der Gleichstellungspolitik gebunden sind.
- Gegenüber der Öffentlichkeit können sie zeigen, daß sie die Potentiale von Frauen nutzen und ihnen gute Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Damit erzielen sie in den kommenden Jahren bei der zu erwartenden Konkurrenz um Studierende Wettbewerbsvorteile.
- Auch die Wirtschaft ist zunehmend an qualifizierten weiblichen Nachwuchskräften für Fach- und Führungspositionen interessiert. Sie erwartet von den Hochschulen, daß sie entsprechende Absolventinnen ausbildet. Prämierte Einrichtungen werden somit zu interessanten Partnern für die Wirtschaft.
- Eine auf eine gerechte Beteiligung von Frauen ausgerichtete Hochschul- und Forschungspolitik wird auch die Entwicklung wissenschaftlich interessanter neuer Themenfelder in vielen Forschungsbereichen unterstützen.

- Im internationalen Vergleich haben deutsche Hochschulen und Forschungseinrichtungen noch immer eklatante Defizite beim Anteil von Frauen an den Studierenden, vor allem in naturwissenschaftliche Fächern, wie auch bei Professorinnen in fast allen Fachgebieten. Hier bietet sich die Chance, auch im internationalen Wettbewerb den Anschluß zu gewinnen.
- Anforderungen im Rahmen von Evaluationsverfahren können formuliert bzw. präzisiert werden.
- Nicht zuletzt können Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit Total E-Quality Erfahrungen mit der Einführung von Qualitätsmanagement sammeln, die auch für andere Bereiche genutzt werden können. Das Projekt berät (potentielle) Bewerber, wie Chancengleichheit im Rahmen neuer Steuerungsformen in ihre Institutionen integriert werden kann.

## **6. Ansprechpartnerinnen**

Carola Busch  
 Projektkoordinatorin  
 Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.  
 Emil-von-Behring-Str. 4  
 60439 Frankfurt  
 Tel.: 069-95808-273 / Fax: 069-95808-259  
 e-mail: [busch.calchera.bwhw@t-online.de](mailto:busch.calchera.bwhw@t-online.de)  
[www.bwhw.de/total\\_e-quality.htm](http://www.bwhw.de/total_e-quality.htm)

Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)  
 Evinger Platz 17  
 44339 Dortmund  
[www.sfs-dortmund.de](http://www.sfs-dortmund.de)

Sekretariat: Renate Griffiths  
 Tel.: 0231-8596-220 / Fax: 0231-8596-100  
 e-mail: [griffiths@sfs-dortmund.de](mailto:griffiths@sfs-dortmund.de)

Dr. Monika Goldmann  
 Projektleiterin sfs  
 Tel.: 0231-8596-221  
 e-mail: [goldmann@sfs-dortmund.de](mailto:goldmann@sfs-dortmund.de)

Barbara Krischer  
Tel.: 0231-8596-206  
e-mail: [krischer@sfs-dortmund.de](mailto:krischer@sfs-dortmund.de)

Marion Wulf  
Tel.: 0231-8596-219  
e-mail: [wulf@sfs-dortmund.de](mailto:wulf@sfs-dortmund.de)  
Projekt-Homepage: [www.total-e-quality-science.de](http://www.total-e-quality-science.de)

Stand: März 2000

## Anlage 4

### Tagungsprogramm

#### Gleichstellungspraxis an Technischen Hochschulen/Universitäten im Vergleich

10. und 11.12.1999 in Cottbus

### Tagungsprogramm

**Freitag: 10.12.1999** (*Sitzungssaal der Stadtverordnetenversammlung Cottbus*)

- 13:30      **Prof. Dr. rer. nat. Ernst Sigmund**, Präsident der BTU Cottbus  
**Begrüßung**
- 13:40      **Prof. Dr. Sabine Gensior**, BTU Cottbus  
**Gleichstellung und Professionalisierung**
- 14:10      **Dr. Karin Hildebrandt**, BTU Cottbus  
**Situation der Wissenschaftlerinnen in der DDR im Vergleich zu heute.  
Ein Rückblick**
- 14:45      **Prof. Dr. Carol Hagemann-White**, Universität Osnabrück/ Universität Uppsala  
(Schweden)  
**Strategien zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft -  
europäische Perspektiven**
- 15:15      Diskussion
- |       |              |
|-------|--------------|
| 15:45 | <i>Pause</i> |
|-------|--------------|
- 16:15      **Dr. Carmen Leicht-Scholten**, Herzogenrath  
**Frauenförderung durch Quote?**
- 16:45      **Dr. rer. nat. Karin Reiche**, TU Dresden, Gleichstellungsbeauftragte  
**Erfahrungen der Gleichstellungspolitik an der TU Dresden**
- 17:05      **Prof. Dr. rer. nat. Sabine Pickenhain**, Vorsitzende des Senats, BTU Cottbus  
**Frauen im naturwissenschaftlichen Bereich der BTU Cottbus**
- 17:15      Diskussion

17:30	<i>Pause</i>
-------	--------------



18:00      **PODIUMSDISKUSSION unter Beteiligung der Tagungsteilnehmer  
"Wollen Frauen Frauenförderung? - Maßnahmen und Praktiken der  
Gleichstellung"**

*Petra Bläss*, Vizepräsidentin des Deutschen Bundestages

*Dr. Ulrike Gutheil*, Kanzlerin der BTU Cottbus

*Prof. Dr. Maria-Eleonora Karsten*, Universität Lüneburg

*Prof. Dr. Carol Hagemann-White*, Universität Osnabrück/ Universität Uppsala

*Prof. Dr. Ina Wagner*, TU Wien, Vorsitzende des Arbeitskreises für

Gleichbehandlungsfragen im österreichischen Wissenschaftsministerium

Moderation:    *Prof. Dr. Barbara Riedmüller*, FU Berlin; ehem. Vorsitzende der  
Brandenburgischen Kommission für Wissenschaft und Forschung;  
Wissenschaftssenatorin, Berlin a. D.

19:30      Ende des ersten Beratungstages

**Sonnabend, 11.12. 1999** (*Audimax der BTU Cottbus*)

9.30 – 12.00    **ARBEITSGRUPPEN**

**AG I: Gleichstellungspraxis in den neuen Bundesländern im Vergleich**

Leitung:        *Monika Stein*, Sprecherin der Bundeskonferenz der Frauen- und  
Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)

*Prof. Dr. Ulrike Vogel*, Vizepräsidentin der TU Braunschweig a.D., Wissenschaftliche Leiterin des  
Instituts Frau und Gesellschaft i. L., Hannover

**Konstellationen der Gleichstellungspraxis an Technischen Universitäten**

*Prof. Dr. Petra Jordanov*, FH Stralsund, Gleichstellungsbeauftragte  
**Gleichstellungspraxis im Ost-West-Vergleich**

*Sabine Printschitsch*, BTU Cottbus, Stellv. Gleichstellungsbeauftragte  
**Frauen an der BTU Cottbus - Situation und Probleme**

*Prof. Dipl.-Ing. Monika Daldrop-Weidmann*, BTU Cottbus  
**Gleichstellung ein Problem der Persönlichkeit von Frauen**

*Dr. Ing. Helga-Maria Engel*, Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin,  
Frauenbeauftragte  
**Konfliktstrategie und Netzwerke**

*Dipl.-Ing. Andrea Hildebrandt*, Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig,  
Gleichstellungsbeauftragte  
**Probleme und Erfolge von Gleichstellungspraxis an der HTWK - Leipzig**

## **AG II: Hochqualifizierte Frauen in Arbeitsorganisationen**

Leitung: **Prof. Dr. Evelies Mayer**, Vorsitzende des Landeshochschulrates, Land Brandenburg;  
Staatsministerin a. D., Hessen

**Prof. Dr. Beate Kraus**, TU Darmstadt  
**Frauen in der Wissenschaft**

**Prof. Dr. Ina Wagner**, TU Wien, Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen im  
österreichischen Wissenschaftsministerium

**Neue Formen der Arbeitspraxis in technischen Berufsfeldern**

**Christiane Riedel M.A.**, Universität Hannover, Geschäftsführerin des Niedersächsischen Forschungs-  
verbundes für Frauen/Geschlechterforschung in Naturwissenschaften, Technik und Medizin  
**Frauenforschung und Geschlechterforschung als Impuls für die Wissenschaftsentwicklung. Der  
Forschungsverbund - ein Pilotprojekt**

**Prof. Dr. Marlene Kück**, Vorstandsvorsitzende der Bank für kleine und mittlere Unternehmen Bank  
AG

**Frauen in Führungspositionen**

**Dipl.-Psych./Dipl.-Kffr. (FH) Elfriede Lemke**, BTU Cottbus

**Weibliche Führungskräfte in kleinen und mittleren Unternehmen in der Region Cottbus**

**Dr. Tatiana Leontieva**, Center of Social Protection of the RF Union of Women, Moskau

**Women in technical fields / professions in Russia – bevor 1991 and after**

12:00	<i>Pause</i>
-------	--------------

12:30

**ABSCHLUSSDISKUSSION**

**Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld von Frauenförderung und  
symbolischer Repräsentanz**

**Prof. Dr. Beate Kraus**

**Prof. Dr. Marlene Kück**

**Prof. Dr. Evelies Mayer**

**Monika Stein**

**Prof. Dr. Helga Thomas**, TU Berlin, Gründungsdekanin der BTU Cottbus,  
Ehrensensatorin der BTU Cottbus

Moderation: **Prof. Dr. Sabine Gensior**

14:00

Ende der Tagung

Die Tagung wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)  
und unterstützt durch das Hochschulsonderprogramm III und die Deutsche Vereinigung für  
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V..

## **Verzeichnis der Autorinnen**

### **Birbaumer, Andrea, Mag.**

Gesundheitspsychologin; freie Wissenschaftlerin; seit 1992 an der TU Wien am Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung in Forschung und Lehre tätig. Forschungsschwerpunkte: Frauen, Arbeit und Technik; Berufslaufbahnplanung; Berufsberatung und -orientierung, Frauen im Umgang mit Informationstechnologien, Telearbeit, (ExpertInnen)Netzwerke.

### **Deffner, Sonja, Dipl.-Soz.**

Studium der Soziologie an der Freien Universität Berlin (2000); seit November 2000 wissenschaftliche Projektmitarbeiterin am Lehrstuhl für Wirtschafts- und Industriosozologie der Brandenburgischen TU Cottbus; Arbeitsschwerpunkte: sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Bildungssoziologie, Soziologie der Geschlechterverhältnisse.

### **Engel, Helga-Maria, Dr.-Ing.**

1970-1986 in der Forschung im Gießereimaschinenbau in Leipzig; 1977 Promotion; 1986-1990 Ministerium für Maschinenbau in Berlin; Untersuchung zu Frauen in Führungspositionen; 1990/91 Bundesministerium für Frauen; 1992 Vereinsgründung Frauenpunkt COURAGE e.V.; seit 1993 Frauenbeauftragte der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft.

### **Gensior, Sabine, Prof. Dr. rer. pol., habil. Dipl.-Soz., seit 1992 Professorin an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus, Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriosozologie, Zentrum für Technik und Gesellschaft / Fakultät 3**

Studium in Berlin und den USA, Dipl.-Soz., Dr. rer. pol., Habilitation (1990); wiss. Ass., FU Berlin; 12-jährige außeruniversitäre Forschungstätigkeit, davon 8 Jahre Wissenschaftszentrum Berlin (bis 1988); Sektionsrätin der Sektion Frauenforschung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS); Vorstandsmitglied der Sektion Industrie- und Betriebssoziologie der DGS. Mitglied u. Gutachterin verschiedener nationaler und internationaler Forschungsverbünde und Redaktionen im fachwissenschaftlichen Bereich; von 1988-1992 - Professorin - Fachhochschule für Wirtschaft Berlin; 1983 Mitbegründerin und bis 1998

Leitung des Berlin-Brandenburg Institut für Sozialforschung e.V. (BIS); Sachverständige der Enquete-Kommission des 11. Dt. Bundestages Zukünftige Bundespolitik - Bildung 2000 (1988-1990); Vorsitzende des SAMF e.V. (Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung); Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Wirtschafts-, Industrie- und Techniksoziologie, sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Vernetzungs- und Transformationsforschung.

**Goldmann, Monika, Dr., stellvertretende Direktorin der Sozialforschungsstelle Dortmund**

Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Frauen- und Geschlechterforschung; Empirische Projekte im Bereich von Dienstleistung und Verwaltung mit Schwerpunkt Organisations- und Personalentwicklung und Geschlechterverhältnis; laufendes Projekt: Total E-Quality Management an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen (gefördert vom Bmb+f).

**Gutheil, Ulrike, Dr. jur., seit 1999 Kanzlerin der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus**

Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Bremen und an der Arizona-State-University (Tempe, USA); tätig als Fachanwältin für Arbeitsrecht; Promotion 1992; Richterin auf Probe in Bremen und Bremerhaven; Sachgebietsleiterin und Institutsbetreuerin der Max-Planck-Gesellschaft (1989–1998).

**Hagemann-White, Carol, Prof. Dr. phil. habil., seit 1988 Professorin am neugeschaffenen Lehrstuhl für Allgemeine Pädagogik/Frauenforschung an der Universität Osnabrück.**

Geboren in den USA, Studium an der Harvard University; Promotion (1970) und Habilitation (1976) an der Freien Universität Berlin in Philosophie bzw. Soziologie; 1985 Berufung in Berlin auf die erste Professur für politische Wissenschaft mit Schwerpunkt Frauenstudien; 1992 bis 1997 Leiterin des Forschungsinstituts „Frau und Gesellschaft“ in Hannover; 1998 Verleihung des deutsch-schwedischen Humboldt-Preises für Forschung in Stockholm; derzeitige empirische Forschungsprojekte: Frauengesundheit; Intervention bei Gewalt im Geschlechterverhältnis sowie Konstruktion und Sozialisation von Geschlecht.

**Hildebrandt, Karin, Dr. oec., Dipl. oec.**

Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Karl-Marx-Universität Leipzig; wiss. Mitarbeiterin am Zentralinstitut für Hochschulbildung Berlin (1978 – 1990); wiss. Mitarbeiterin am Institut Frau und Gesellschaft Hannover sowie am Deutschen Jugendinstitut München; wiss. Mitarbeiterin am ZiF der HU Berlin; seit 1999 Projektmitarbeiterin an der BTU Cottbus, Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie; Forschungs- und Publikationsschwerpunkte: Hochschulforschung, Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft, Transformationsprozesse in den neuen Bundesländern, Frauenpolitik der DDR, neue Dienstleistungsberufe.

**Jordanov, Petra, Prof., Dr. rer. pol., Professorin an der FH Stralsund**

Studium der Volkswirtschaft/ Arbeitsökonomie; Arbeit im öffentlichen Dienst (1978-1985), ab 1985 wiss. Assistentin; Lehrkraft für besondere Aufgaben an der FH für Technik u. Wirtschaft Berlin, dort stellvertretende Frauenbeauftragte; Vertretungsprofessur an der FH Stralsund im Fachbereich Maschinenbau; Promotion zum Dr. rer. pol. (1998) und Berufung an die FH Stralsund; dort seit 1998 Gleichstellungsbeauftragte; Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

**Krais, Beate, Prof. Dr. rer. pol., habil., Dipl.-Soz., Institut für Soziologie der Technischen Universität Darmstadt**

Studium der Soziologie an der Universität Tübingen und an der FU Berlin; 1970 bis 1975 wiss. Assistentin am Institut für Soziologie der FU Berlin; 1975-1995 wiss. Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin; Habilitation 1993 an der FU Berlin; Arbeitsschwerpunkte: Bildungssoziologie, Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Bildungsbürgertum/ Akademiker/Intellektuelle in der Gesellschaft, Soziologie der Geschlechterverhältnisse, soziologische Theorie.

**Kück, Marlene, Prof. Dr., Vorstandsvorsitzende der BkmU Bank AG**

1984 Promotion zum Dr. rer. pol. an der Freien Universität Berlin; seit 1985 Mitgründerin und Vorstandsvorsitzende der BkmU Bank AG; 1989-1991: Professorin für das Lehrgebiet Investition und Finanzierung an der Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin; 1991-1995: Professorin für das Lehrgebiet Investition und Finanzierung an der Hochschule für Wirtschaft und Politik Hamburg,; seit 1994 Vorstandsvorsitzende der BkmU Bank AG.

**Leicht-Scholten, Carmen, Dr. phil.**

Studium der Politikwissenschaften; Soziologie und Romanistik in Heidelberg, Aachen und Sevilla; Studien- und Promotionsstipendiatin der Heinrich-Böll-Stiftung; freie Journalistin und wissenschaftliche Referentin; Arbeitsschwerpunkte: Frauenpolitik und Gleichstellungspolitik, Frauen und Recht. Veröffentlichungen: "Auf dem Weg zum Ziel?..." (1997), "Das Recht auf Gleichberechtigung im Grundgesetz..." (2000).

**Lemke, Elfriede, Dipl.-Psych./Dipl.-Kauffrau (FH)**

Studium der Psychologie an der FU Berlin (1981) und der Betriebswirtschaftslehre an der FH für Wirtschaft in Berlin im Abendstudium (1991); wiss. Mitarbeiterin am Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie der BTU Cottbus (1993-1998) sowie Freie Mitarbeiterin (1998-1999); Lehrbeauftragte an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin (2000); Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Beschäftigungs- und Bildungssoziologie, sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Frauenerwerbsarbeit; Dissertationsvorhaben: Weibliche Führungskräfte kleiner und mittlerer Unternehmen in Ostdeutschland.

**Reiche, Karin, Dr. rer. nat.**

Studium der Physik an der TU Dresden, Spezialisierungsrichtung Tieftemperaturphysik (1967-1971); Arbeit als Physikerin in der Sektion Physik und Elektrotechnik der TU Dresden bis 1991; seit 1991 Gleichstellungsbeauftragte der TU Dresden.



**Riedel, Christiane, M.A.**

Studium der Literaturwissenschaft, Kunst- und Baugeschichte; 1992-1997 Geschäftsführung des Deutschen Werkbunds Baden-Württemberg; seit 1998 Geschäftsführung der Koordinierungsstelle des Niedersächsischen Forschungsverbundes für Frauen-/Geschlechterforschung in Naturwissenschaft, Technik und Medizin.

**Vogel, Ulrike, Prof. Dr., Dipl.-Soz., Universitätsprofessorin am Institut für Sozialwissenschaften der TU Braunschweig**

Studium der Soziologie und Promotion in Göttingen; wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TU Braunschweig; Habilitation 1976; seit 1982 am Institut für Sozialwissenschaften der Universität Braunschweig; 1997-1999 Leiter des Instituts Frau und Gesellschaft in Hannover; Arbeitsgebiete: Qualitative Methoden, Geschlechterforschung, z.B. im Ingenieurstudium.

**Wagner, Ina, Professorin für Multidisziplinäres System Design und CSCW (Computer Supported Cooperative Work) an der Technischen Universität Wien und Leiterin des Instituts für Gestaltungs- und Wirkungsforschung**

Promotion auf dem Gebiet der Physik an der Universität Wien; Arbeiten in einer Reihe interdisziplinärer Forschungsfelder wie Didaktik der Naturwissenschaften (mit einem Schwerpunkt Geschichte und Soziologie der Naturwissenschaften), Arbeits- und Industriesoziologie; 1983-1985 Präsidentin der Österreichischen Soziologischen Gesellschaft; 1990-1991 Lehrstuhl für Interdisziplinäre Studien an der Technischen Hochschule Darmstadt; Rufe als Abteilungsdirektorin an das WZB Berlin und auf eine C4 Professur für Soziologie an die Universität Frankfurt; derzeit österreichisches Mitglied des Forum Information Society sowie Mitglied der Ethik-Gruppe der European Commission (European Group on Ethics in Science and New Technologies); Forschungs- und Publikationsschwerpunkte: Fragen einer feministischen Perspektive in den Naturwissenschaften; ethischen und politischen Fragen des Designs von Computersystemen; Einsatz von Informationstechnologien in Krankenhäusern; ausgewählte Probleme computerunterstützter kooperativer Arbeit sowie Computerunterstützung architektonischen Entwerfens und Planens.