

# Wissenschaftlerinnen-Rundbrief

## Freie Universität Berlin

### Nr. 3/2005

Zum Spannungsverhältnis von Geschlechterforschung und Gleichstellungsauftrag an Hochschulen  
Festvortrag anlässlich einer gemeinsamen Tagung von LaKoF-Berlin und afg  
*Prof. Dr. Aylâ Neusel* .....S. 2

Beweislast erleichterung bei Diskriminierungsverdacht als Gleichstellungsinstrument  
*Patrick Freiherr von Braun-Siggel* .....S. 8

Betriebliche Gesundheitsförderung an der Freien Universität Berlin.  
*Regina Adolphs* .....S. 10

Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises  
„Wir sind Weltmeister“ — Kleine Laudatio  
*Sonja Schneller* .....S. 23

Festakt .....S. 24

Die Freie Universität erreicht Spitzenposition im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten  
*Carolin Krehl* .....S. 12

Aktuelle Ausgabe der Online-Rezensionszeitschrift *Querelles-Net*  
*Dr. Ulla Bock und Dr. Anita Runge* .....S. 14

„Zieht die Hosen aus und werft die Burka über!“ - Wahlen in Afghanistan -  
*Dr. Michael Pohly* .....S. 15

Tombola-Erlös des 3. Dahlemer Frauensommers geht an NAZO e. V.  
*Anja Rothenburg* .....S. 17

### Tipps & Treffen & Termine

Beratungsangebote bei Vertragverlängerungen .....S. 18

Tagungsankündigung: *Gender und Diversity – Traumpaar oder Albtraum*. Vom 12. bis 14. Januar 2006 an der  
Freien Universität Berlin .....S. 19

Ausschreibung der Christiane-Nüsslein-Vollhard-Stiftung .....S. 18

Habilitandinnentreffen .....S. 21

In eigener Sache  
Abonnement Wissenschaftlerinnen-Rundbrief .....S. 21

Expertinnen-Datenbanken .....S. 22

Herausgeberin: Zentrale Frauenbeauftragte Mechthild Koreuber  
Redaktion: Carolin Krehl  
Layout: Sabrina Kusch

Freie Universität Berlin  
Rudeloffweg 25/27  
14195 Berlin  
030 838-54259  
frauenbeauftragte@fu-berlin.de  
www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte  
Dezember 2005

## **Zum Spannungsverhältnis von Geschlechterforschung und Gleichstellungsauftrag an Hochschulen: Ein Perspektivenwechsel**

Festvortrag anlässlich der gemeinsamen Tagung der Landeskonferenz der Berliner Frauenbeauftragten und der Arbeitsgemeinschaft Frauen- und Geschlechterforschung an Berliner Hochschulen – Theorie trifft Praxis. Zum Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung, gehalten am 17.11.2005 an der Technischen Universität Berlin

Herzlichen Dank für die Einladung, die ich unter der Bedingung angenommen hatte, dass ich keinen Festvortrag halte. Bei meiner Zusage zögerte ich, weil ich nicht sicher war, ob ich Ihnen überhaupt etwas zu diesem Thema zu sagen habe. Dieses Zögern ist als Hochachtung vor Ihnen zu verstehen, denn ich hatte die Bestandsaufnahme „Geschlechterforschung an Berliner Hochschulen“ gelesen und war beeindruckt von Reichtum, Breite und Qualität des Dargebotenen. Ich hatte nicht den Eindruck, ich könnte Ihnen etwas Neues vortragen. Nach einiger Überlegung denke ich nun, dass ich als Grenzgängerin zwischen Forschung und (Hochschul-)Politik, zwischen Reflexion und Handeln doch etwas beitragen können, wenn auch keinen Festvortrag, sondern einige Gedankenfragmente anbieten, einige Fragen aufwerfen und wenige Antwortversuche unternehmen kann. Ich möchte Sie zu einer offenen und offensiven Auseinandersetzung einladen.

Wir stehen nach 1970 und nach 1990 heute wieder an einem Wendepunkt der Hochschulentwicklung: Es sind nicht die entfernten Herausforderungen der Internationalisierung, Globalisierung und Modernisierung, die bisher nur die „Hochschul-Professionellen“ unter uns zu beschäftigen hatten, sondern die hautnah zu spürenden Veränderungen, die es uns – das heißt allen Hochschulangehörigen – nicht mehr erlauben, in der Hochschule teilnahmslos den eigenen Weg zu gehen. Die Herausforderungen sind an uns herangerückt, sie beschäftigen uns zwangsweise tagtäglich: Ich möchte aus diesen Herausforderungen den europäischen Vereinigungsprozess herausgreifen. Er bescherte uns (und das ist auch im Sinne von beschenken zu verstehen):

- den „europäischen Hochschulraum“, und damit eine dicht wahrzunehmende Konkurrenz zwischen den Hochschulen im regionalen, nationalen und europäischen Raum. Dicht wahrnehmbar deshalb, weil dieser Prozess der paradoxen Konvergenz- und zugleich Differenzierungsbestrebungen, der Entstehung von neuen Zentren und Peri-

pherien in der europäischen Academia unmittelbar betrifft;

- die Förderung aber auch Vernachlässigung von Fachrichtungen, von Forschungsschwerpunkten, von wissenschaftlicher Tätigkeit, die Neuordnung von Berufungs- und Aufstiegsriterien, wie auch -verfahren, und infolge dieser Veränderungen eine neuartige Segregation unter den Professorinnen und Professoren. Das alles wird den Stellenwert der Geschlechterforschung und des Gleichstellungsauftrags unmittelbar beeinflussen. Besonders erfahre ich diesen Prozess an der Universität Wien, an der ich zurzeit als Universitätsrätin engagiert bin, in dem Bestreben der Universität, in Europas Top Ten aufzurücken. Sie erfahren die Auswirkungen dieses Differenzierungs- und Hierarchisierungsprozesses sicher auch an den Berliner Universitäten, die sich der Exzellenzinitiative des Bundes empfohlen haben;
- die so genannte „europäische Studienarchitektur“, und damit den schmerzlich empfundenen Verlust des deutschen Diploms, wie es von vielen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen vortragen wird. Aber diese neue Studienstruktur eröffnet auch Chancen, die natürlich erst wahrgenommen und umgesetzt werden müssen, wenn aus ihnen Realität werden soll;
- das Konzept des „Gender Mainstreaming“, das ich zwar im Grundsatz bejahe, aber in der Umsetzung höchst ambivalent finde. Möglicherweise führt es etwa durch die Zurückführung von Sonderprogrammen in die Basisförderung bis zur Auflösung der Gleichstellungspolitik an Hochschulen.

Das sind zurzeit die augenfälligsten Impulse aus der europäischen Vereinigung. Wohl sind sie fähig, die deutsche Universität einflussreicher zu verändern, als jene aus den frühen 1970er Jahren. Ich werde zum Schluss noch einmal zu diesem Thema der aktuellen Herausforderungen zurückkommen und danach fragen, ob sie auch ein Grund, ein Impuls sind, für den Perspektivenwechsel im Verhältnis von Geschlechterfor-

sung und dem Gleichstellungsauftrag. Ich werde nur die Frage stellen, denn sie richtet sich wesentlich an Geschlechterforscherinnen und Frauenbeauftragte, in der Hoffnung, damit eine heftige Diskussion zu provozieren.

„Theorie trifft Praxis“ steht im Titel der Veranstaltung; das ist kein neues Problem. Wir sprechen über das Spannungsverhältnis von Theorie und Praxis in der Hochschule, man könnte auch sagen, das Spannungsfeld zwischen Politik und Hochschule oder zwischen Wissenschaft und Gesellschaft bzw. Öffentlichkeit. Das Thema spielte in den Diskussionen der vergangenen Jahre in der Wissenschafts- und Hochschulreform eine äußerst wichtige Rolle – vielleicht sogar eine Hauptrolle. Alle vergangenen Versuche intendierten die Überwindung der Kluft zwischen den unversöhnlichen Partnern: Die Wissenschafts- und Wissensforschung genauso wie alle Reformversuche in der Vergangenheit, begonnen mit der Studenten- und Frauenbewegung, übten Kritik an der Distanz, haben Entwürfe zu ihrer Überwindung hervorgebracht und zum Teil umgesetzt.

Warum also heute wieder dieser Anspruch an die Solidarität und die potenzielle Enttäuschung über die zunehmende Distanz von Geschlechterforschung und Gleichstellungsauftrag an Hochschulen? Dies soll meine erste Frage sein, auf die ich versuchen möchte zu antworten. Vom heutigen Standpunkt aus, würde man die Genese nicht kennen, sind die Solidaritätserwartungen nicht gerade nahe liegend. Es handelt sich um zwei Institutionen von unterschiedlichem Gehalt (man kann inzwischen heute tatsächlich von zwei Institutionen sprechen), mit unterschiedlichen Aufgabenbereichen, verschiedenen Kommunikationskulturen, Umwelten, Netzwerken und Professionalisierungsbedingungen. Eine erste Antwort lautet also: gemeinsame Herkunft, getrennte Weiterentwicklung.

Der Solidaritätsanspruch ist historisch bedingt und liegt in der Genese der beiden Institutionen begründet: Die Geschlechterforschung und der Gleichstellungsauftrag sind aus einem frauenpolitisch ambitionierten Impuls hervorgegangen. Die Neue Frauenbewegung übte scharfe Kritik an der Gesellschaft und der Hochschule, gleichzeitig initiierte sie eine Reihe von Erneuerungsversuchen – sie war Impuls zur Analyse und Handlung zugleich. Ich werde diese Genese, ohne dass es mir auf Vollständigkeit ankommt, kurz umreißen.

### *Die 1970er Jahre:*

Als die Geburtsstunde der akademischen Frauenbewegung gilt das Jahr 1968, die Abspaltung des „Aktionsrates zur Befreiung der Frau“ in Berlin, und des „Weiberrats“ in Frankfurt aus dem sozialistischen Deutschen Studentenbund (SDS). Im Gegenzug zur Studentenbewegung entwickelte sich eine autonome Frauenbewegung, „weil (Frauen) anders und mehr unterdrückt sind als Männer“, so die Resolution zum ersten bundesweiten Frauenkongress 1972 in Frankfurt. Nach heftiger Kritik kehrten Wissenschaftlerinnen ihrer Alma Mater den Rücken: „Raus aus der Institution, die unsere Interessen bisher nicht wahr- und ernst genommen hat“. So entstand Frauenbewegung und Frauenforschung außerhalb der Universität, unter freiem Himmel. Es ist vielleicht hier in Berlin passend, wenn ich an die erste Berliner Sommeruniversität für Frauen im Juli 1976 erinnere: Die Begründung ist voller Wut gegenüber einer Universität formuliert, die sich 70 Jahre nach der Zulassung von Frauen zum Studium auch unter deren Einfluss kaum verändert hat. „Die physische Anwesenheit studierender Frauen allein konnte keinen Einfluss auf das patriarchale Erkenntnisinteresse der Wissenschaft haben. Die wenigen Frauen, die sich an den Universitäten durchsetzen konnten, mussten sich in der Regel an den Wissenschaftsbetrieb und seine herrschende Lehrmeinung anpassen [...]. Wir kritisieren die herrschende Wissenschaft, die es, was uns betrifft, mit der Wahrheit nie sonderlich ernst genommen hat. [...] Hat sie doch entweder unsere Existenz, oder wenn nicht unsere Existenz, so doch unsere Kämpfe verschwiegen und unterschlagen. In ihren Büchern tauchen wir entweder gar nicht auf, oder verzerrt: positiv, unterwürfig, häuslich, konservativ, sittsam [...]. Wir wollen die Wissenschaft und die Gesellschaft verändern, radikal.“ (Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen, Juli 1976. Courage Verlag Berlin. S.17f.)

### *Die 1980er Jahre*

waren die Zeit der Institutionalisierung der Frauenbewegung an den Hochschulen: Der „Marsch durch die Institutionen“ zielte auf die Umsetzung von Frauenförderung und Etablierung der Frauenforschung. In dieser Zeit sind, politisch und finanziell stark gefördert, die größten Erfolge in der Etablierung und Absicherung der „Frauenfrage“ in Hochschulen erreicht worden. Man könnte diese auch das „goldene Zeitalter“ der Frauenförderung nennen.

### *Die 1990er Jahre*

begannen mit der Vereinigung der beiden Hochschulsysteme in Ost und West. Im November 1990 haben wir in Kassel eine Gesamtkonferenz der Frauen in Wissenschaft, Technik und Kunst veranstaltet, an der 200 Frauen, darunter zum ersten Mal 80 Frauen aus ostdeutschen Universitäten, beteiligt waren. Diese erste Begegnung verlief nicht ohne Konflikte, doch mit einem gespannten Interesse an der Anderen. Die Ergebnisse sind in einem Sammelband „Utopia ist (k)ein Ausweg“ dokumentiert. (herausgegeben von A. Neusel und H. Voth 1992 im Campus Verlag Frankfurt). In dieser Publikation schreiben Karin Hildebrandt, Helga Voth und Christian Waltenberg über die Situation von Wissenschaftlerinnen aus den DDR-Hochschulen im Einigungsprozess. Die Ergebnisse der Gesamtkonferenz haben erstaunlich wenig Einfluss auf den Einigungsprozess der beiden Hochschulsysteme gehabt. Sie sind gar gänzlich ohne Einfluss geblieben, so meine Bewertung der folgenden Hochschulentwicklung, die insgesamt unter dem ausgeprägten Übergewicht von konservativen Hochschulkonzepten aus dem Westen gestaltet wurde.

Wenn ich 1968 den „Auszug der Frauen aus der Hochschule“ genannt habe, so bezeichne ich das Jahr 1994 als die „Rückkehr der Frauen in die Hochschule“. Diese Datierung der „Rückkehr“ begründet sich mit der Veröffentlichung des Berichts der Niedersächsischen Frauenforschungskommission „Frauenförderung ist Hochschulreform – Frauenforschung ist Wissenschaftskritik“. Zwischen dem Auszug von Frauen aus der Institution und ihrer programmatischen Rückkehr mit dem Anspruch, sie (mit) zu gestalten, liegen beinahe 20 Jahre. In dieser Zeit haben Wissenschaftlerinnen Erfahrungen mit der Hochschule gemacht, die trotz intensiver Institutionalisierungsprozesse nicht sehr ermutigend waren.

Auf der Höhe des Bewusstseins darüber legt der Bericht auf folgenreiche Weise die Grundlagen für eine zukünftige Politik der Gleichstellung an Hochschulen. Man muss den Bericht als eine umfassende Kritik an der Hochschule und der Wissenschaft lesen. In der Einleitung wird Carol Gilligan zitiert: „Die Abwesenheit von Frauen als signifikantes Fehlen zu erkennen, bedeutet demnach die Zivilisation zu verändern, die Disziplinen zu reformieren und dadurch die Hochschulausbildung als Ganzes neu zu strukturieren.“ (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Hg.: 1994) Die Kommis-

sion kommt zu der Schlussfolgerung, dass Frauenförderung sich als Neuorientierung für notwendige Modernisierungsprozesse begreift und auf eine grundlegende Demokratisierung des Gesamtsystems Hochschule zielt, welches in seiner derzeitigen Struktur den Anforderungen des 21. Jahrhunderts nicht gerecht werden kann. „So soll Frauenförderung ein innovatives Ferment der Reform sein, das in alle Aufgabenbereiche der Hochschule integriert werden muss“, so die Kommission. Wohl bemerkt in *alle* Aufgabenbereiche von Forschung, Lehre und Studium genauso wie in die des Managements und der Verwaltung. Damit wird ein Paradigmenwandel in der Gleichstellungspolitik eingeleitet. Diese Forderung kann man heute auch als Gender Mainstreaming verstehen.

Meine zweite Frage, die ich zu beantworten versuche, zielt auf die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Geschlechterforschung und Gleichstellung. Die Weiterentwicklung von Frauenforschung bzw. Geschlechterforschung und die Weiterentwicklung der Frauenförderung als Gleichstellungsauftrag der Hochschulen bedeutet einen Institutionalisierungs- und Professionalisierungsprozess, der für beide in entgegengesetzte Richtung verlief – ja zwangsläufig verlaufen musste: Während die Frauenforschung, umorientiert als Geschlechterforschung, in die Fachdisziplinen diffundiert, hat die Gleichstellungspolitik – ohne vorgefundene Beispiele – einen eigenen Weg suchen müssen, hat, so könnte man sagen, eine neue Hochschulprofession „erfunden“. Die Entwicklung verlief zwangsläufig in den beiden unterschiedlichen Logiken der Hochschule und der Wissenschaftsdisziplinen – mit allen Konsequenzen.

Der Professionalisierungsprozess in der Forschung folgte gewohnten Verfahren der so genannten „Ochsentour“: Die Statuspassagen Hochschulabschluss, Promotion, Habilitation, Erstberufung sowie weiterer Aufstieg in Direktoren-, Gutachter-, Kuratoren- oder ähnliche Positionen waren vorgezeichnet. Durch die Teilhabe von Wissenschaftlerinnen sind hier kaum Korrekturen und Veränderungen entstanden. Wenn Korrekturen, dann ohne die Einwirkung der Frauenpolitik – wie beispielsweise bei der W-Besoldung, den Juniorprofessuren oder dem Wissenschaftstarifvertrag. Der Institutionalisierungsprozess der Geschlechterforschung führte zu einer Reihe von separaten Einrichtungen – getrennt von bzw. spezialisiert in den vorhandenen Wissenschaftsnetzwerken. Dies ist übrigens bis heute ein Problem der (An-)Erkennung der

Geschlechterforschung: Dieses ist gekennzeichnet durch spezifische Sektion in vielen Wissenschaftsorganisationen, eigene Zeitschriften, Publikationsreihen, sogar Verlage, Forschungsetats aus der staatlichen Förderung, spezielle Forschungsprogramme der Stiftungen, zeitweise eigene Professuren, Forschungszentren und Masterprogramme.

Der Institutionalisierungsprozess des Gleichstellungsauftrags begann mit einer Suche. Um wessen Auftrag geht es eigentlich? Ist es eine Aufgabe der Frauen in der Hochschule? Oder geht es um den Auftrag des Staates, der Hochschule als Ganzes, der Fachdisziplinen? Letztlich hatte das Hochschulrahmengesetz den Gleichstellungsauftrag legalisiert. Die Hochschulen haben nahe beim Management (d. h. bei den Hochschulleitungen) als oder beim Senat (etwa als Gleichstellungskommission) Verantwortlichkeiten etabliert und die professionelle Position einer wissenschaftlich ausgebildeten Person weiblichen Geschlechts geschaffen. So entstand eine neue Hochschulprofession in dem Dreieck von Politik, Management und Wissenschaft.

Der Professionalisierungsprozess der so etablierten Gleichstellungsbeauftragten ist noch im Fluss. Waren die ersten Stelleninhaberinnen Quereinsteigerinnen, zeigt sich ein Wandel zu einer Qualifizierung im Bereich der „higher education“ ab. „Anders als Forscher und Lehrende müssen sie Experten des Hochschulsystems sein, und anders als Spezialisten von Management und Verwaltung ist für ihre Tätigkeit große Vertrautheit mit den Kernfunktionen der Hochschulen unentbehrlich“ so Ulrich Teichler über neue Hochschulprofessionen. In der Forschung werden zurzeit insbesondere folgende Fragen gestellt (U. Teichler, 2005):

- Welche Aufgaben werden solchen Hochschulprofessionen zugeordnet?
- Wie laufen die Prozesse der Interaktion mit Forschenden, Lehrenden und Studierenden, mit Verwaltung und Management und mit anderen Hochschulprofessionen?
- Welche eigenen Verantwortlichkeiten und Zuordnungen werden diesem zugewiesen?
- Wie sehen Qualifikationsanforderungen, Qualifizierungsangebote und Berufsbiographien aus?

Diese Überlegungen und Fragestellungen kann man bedenkenlos auf die Gleichstellungsbeauftragten übertragen.

Ich habe meinerseits – um nicht im Trockenen zu fischen – eine mit mir befreundete Gleichstellungsbeauftragte über diese Fragen der Professionalisierung befragt. Sie hat mir ihren Jahresbericht gezeigt, der die inzwischen vollzogene Entfernung von dem Tätigkeitsfeld als Wissenschaftlerin im Fach signifikant belegt. Sie nennt als Prioritäten für die Aufgaben im kommenden Jahr u. a.

- die Verankerung von Gleichstellung als Planungs- und Steuerungsgegenstand in die Instrumente wie z. B. Leistungsorientierte Mittelvergabe, Zielvereinbarungen, Mitarbeiter/innen-Vorgesetzte-Gespräche, in der Studienstrukturreform, in das Mentoring, in die Entwicklung der Personalstruktur, in die Leitlinien zur Gestaltung von Evaluationsverfahren und in den Akkreditierungsanträgen;
- eine verstärkte Integration von (Ergebnissen der) Geschlechterforschung in die Angebote der Fächer;
- eine verstärkte Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Elternschaft, einschließlich der Entwicklung von Leitlinien für Berufspartnerschaften (double careers);
- die Schaffung von attraktiven Weiterbildungsangeboten zur Entwicklung von Genderkompetenz, insbesondere für Führungspersonal.

Diese Prioritätenliste zeigt zweifellos auch den Wandel der Hochschulreformen seit den 1990er Jahren, vor allem die Verlagerung der Entwicklung in die betriebswirtschaftlichen Instrumente, die Stärkung des Managements und die Schwächung der Partizipation in Form der Gruppenuniversität — damit auch die relativ große Abhängigkeit des Gleichstellungsauftrags von politischen Vorgaben. Das Wissen und die Reflexion über die Hochschulpolitik und Hochschulorganisation sind eher in der Hochschulforschung zu finden als in der Geschlechterforschung.

**Im Vergleich zwischen den Institutionen des Gleichstellungsauftrags und der Geschlechterforschung lässt sich Folgendes tabellarisch fassen:**

	<b>Gleichstellungsauftrag</b>	<b>Geschlechterforschung</b>
<b>Anspruch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wirklichkeit verändern</li> <li>• voraus denken</li> <li>• Instrumente: risikoreich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suche nach Wahrheit</li> <li>• Nachdenken</li> <li>• Instrumente: Validität</li> </ul>
<b>Arbeitsinhalte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• im Dreieck von Politik, Verwaltung und Wissenschaft</li> <li>• Projektentwicklung</li> <li>• HS-Entwicklung,</li> <li>• Verwaltungsvollzug</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissenschaft in Lehre und Forschung: Produktion, Vermittlung und Tradierung des Wissens</li> <li>• Fachentwicklung</li> </ul>
<b>Institutionalisierung</b>	weitaus formalisierter innerhalb des Hochschulmanagements	informell in der „organisierten Anarchie“
<b>Qualifizierung, Professionalisierung</b>	nicht formalisiert; ggf. in „higher education management“	im Fach: Promotion, Habilitation, Berufung
<b>Qualitätssicherung, Evaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• höhere Kontrolle</li> <li>• Rechenschaftspflicht</li> </ul>	Anerkennung in SC, Publikationen, Vorträge, Forschung
<b>Communities, Netzwerke</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hochschule/Hochschulleitung</li> <li>• Management, Politik, Mittlerorganisationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scientific community (SC)</li> <li>• Fach, Fachbereich, Institut, Arbeitsgruppe</li> </ul>
<b>Status, Prestige</b>	Eher niedrig	Eher hoch

Zusammenfassend möchte ich das Trennende aber auch die Gemeinsamkeiten hervorheben:

- Zur Frauenförderung gehörte ursprünglich auch die Einführung der Frauenforschung und umgekehrt hatte die Geschlechterforschung einen Gleichstellungsauftrag, der auch heute noch unvermindert besteht, etwa als Erkenntniskritik und Partizipationsanspruch.
- Unumkehrbar scheint es mir, dass die Geschlechterforscherinnen und die Gleichstellungsbeauftragten sich durch den Rückgriff auf die traditionelle Trennung vom Reflektieren und Handeln in der Wissenschaft und der Hochschule voneinander entfernt haben. Während die Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming als reine Top-down-Strategie bei den Steuerungseliten eingegliedert ist, also zu den „Machern“ geschlagen wird, verinnerlichen Forscherinnen durch ihre Politik-Enthaltensamkeit den Opferstatus; das führt zu „Selbsteliminierung“ (Bourdieu) als Akteurinnen des Wandels in der Hochschule.
- Weitere unversöhnliche Gegensätze betreffen 1. die Erkenntniskritik, 2. die Gesellschaftskritik, 3. den Partizipationsanspruch, 4. die Fächerentwicklung, 5. die Hochschulentwicklung.
- Ohne Zweifel existiert eine Institutionenkonkurrenz: Beide greifen auf ähnliche Ressourcenquellen zurück, so dass Kürzungen im System zur Konkurrenz der beiden führen können. Darüber hinaus spielt die Reputationsfrage eine Rolle: Für die Wissenschaftlerinnen kann es einen Reputationsverlust bedeuten, in die Ecke der Gleichstellung gesteckt zu werden.

tationsfrage eine Rolle: Für die Wissenschaftlerinnen kann es einen Reputationsverlust bedeuten, in die Ecke der Gleichstellung gesteckt zu werden.

- Zudem gibt es auch eine Konkurrenz im Anspruch auf Teilhabe und Kritik: Während die Identifikation mit der Gesamteinstitution bei den Akteurinnen der Gleichstellung ausgeprägt ist, verhalten sich die Forscherinnen wie die ehemals kritisierten Forschungsfürsten: Ich brauche die Hochschule für meine Reputation nicht! Wie die neueren empirischen Forschungen zeigen, fühlen sie sich belästigt und überlastet von der Arbeit an den Modernisierungsmaßnahmen, am Management, an Servicefunktionen.

Im Titel habe ich angekündigt, von einem Perspektivenwechsel zu sprechen. Ich beginne damit mit der Frage, was die zunehmend gigantischen Ausmaße der Umsetzung von Gleichstellung in den letzten 20 Jahren in Bezug auf das Hauptproblem, nämlich die Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Spitzenpositionen der Hochschule, bewirkt haben. Das fragt sich zurzeit auch die HRK und beabsichtigt dieser Tage eine Kommission einzusetzen, die sich mit der Frage beschäftigen soll, warum von den HRK-Vorschlägen, die vor 17 Jahren gemacht wurden, kaum Erfolge ausgegangen sind. Auf der anderen Seite sehe ich die Disziplinierung der Genderforschung in den Fächern, die damit verbundene (hochschul-)politische Enthaltensamkeit und den Verlust des gesellschaftskritischen Potentials als einen Rückschritt im Erreichten.

Was kann, was soll also ein Perspektivenwechsel bewirken? Eine Thematisierung der Zwischen-ebenen ist notwendig: Perspektivenentwicklung würde bedeuten, sich weiter von einander weg zu entwickeln und dennoch punktuelle Allianzen zu schließen, z. B. als Studienobjekt für das andere zu fungieren. Es könnte bedeuten, sich mit der eigenen Fachlogik der Geschlechterforschung zu beschäftigen, aber auch mit der der anderen Fächer und der Gleichstellungspolitik. Es bedeutet, z. B. die eigene Professionalisierung und die eigenen Ansprüche zu untersuchen sowie mehr Empirie zu wagen.

Ich möchte abschließend bezüglich des Perspektivenwechsels drei Vorschläge machen:

1. Die Professionalisierung des Gleichstellungsauftrags benötigt als Basis mehr Bindung an die Hochschulforschung, speziell an die Hochschulorganisationsforschung. Ich kann leider den Ergebnissen der Hochschulforschung eine Geschlechtsblindheit nicht absprechen. Umgekehrt gibt es in der Geschlechterforschung selten eine Beschäftigung mit der eigenen Institution Hochschule. Das gewachsene Potenzial der Gleichstellungsbeauftragten könnte hier genutzt und die inzwischen reichlich vorhandenen Kompetenzen in Theorie und Praxis gebündelt werden: Es gibt gemeinsame Fragen und gemeinsame Interessen, und es gibt unterschiedliche Potenziale.

Ich kann mir lebhaft vorstellen, eine gemeinsame Forschung im Sinne der Wissensproduktion im *Modus 2* (wie von Helga Nowotny u. a. entwickelt) zu initiieren: Die Entwicklung zur Wissensproduktion im *Modus 2* vollzieht sich unter dem Lösungsdruck gesellschaftlicher Probleme. „In diesem Transformationsprozess öffnet sich die Wissensproduktion gegenüber ihrem gesellschaftlichen Umfeld und hört dabei auf, eine in sich geschlossene Tätigkeit zu sein“ (Nowotny: Es ist so. Es könnte auch anders sein. Frankfurt a. M. 1999, S. 66ff). Wissenschaft wird im *Modus 2* nicht mehr allein von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen gemacht: „Mehr Beteiligte kommen von innerhalb, aber auch von außerhalb des herkömmlichen Wissenschaftssystems oder arbeiten in Institutionen, die früher wenig Berührung miteinander hatten. Sie bringen ihre jeweiligen Netzwerke, ihre Erfahrungen und ihr Wissen mit und finden sich erst in bestimmten Anwendungskontexten [zusammen]. [...] In diesem Prozess verschwimmen die klaren Abgrenzungen zwischen der Praxis und der Wissenserzeugung. Dabei ist sie nicht einfach anwendungsorien-

tiert, sondern praxisbezogen, nützlich und abnehmerorientiert“.

Mir scheint, dass die Wissensproduktion im *Modus 2* unserem heutigen Thema „Theorie trifft Praxis“ eine sehr gute Antwort gibt. Die „nützliche Wissenschaft“ in diesem Sinne könnte eine Forschungsinitiative sein, die sowohl korrigierend auf die Hochschulforschung wirkt, Geschlechterforschung an der eigenen Institution ausübt als auch dem Gleichstellungsauftrag die notwendige Grundlage für seine Handlungen liefert.

2. Durch die Überwindung der eigenen Grenzen könnten Geschlechterforschung und Genderstudien erneuert werden. Die spannendsten wissenschaftlichen Entwicklungen verlaufen an den Rändern der Disziplinen, während die Entwicklung der Geschlechterforschung in der umgekehrten Richtung als Integration in die Disziplinen verlaufen ist. Die Intentionen dieser Entwicklung sind verständlich, aber auch mit Nachteilen verbunden, die die feministische Kritik seinerzeit selbst bekämpft hat.

Bei diesem Vorschlag habe ich die Internationale Frauenuniversität im Blick, an der eine komplexe Situation von Wissensproduktion – problembezogen, interdisziplinär, international, transkulturell, genderorientiert, monoedukativ – entstanden ist, die in den Studiengängen geradezu revolutionäre Erkenntnisse und Ergebnisse hervorbrachte. Ich finde es aktuell besonders wichtig, dass die Geschlechterforschung energische Schritte in die Naturwissenschaften, Technik und Medizin wagt. Erfahrungen aus der Internationalen Frauenuniversität können sicher nicht eins zu eins in die bestehenden Hochschulen transferiert werden, aber es können viele Anregungen daraus hervorgehen, die für die anstehenden Reformen, beispielsweise bei der Umsetzung von neuen Bachelor- und Masterstudiengängen, nützlich sein können. Dazu gehören:

- die Auflösung der engen fachdisziplinären Orientierung und eine problembezogene Betrachtung technologischer, naturwissenschaftlicher und medizinischer Phänomene unter Einbezug von gesellschaftlichen Bedingungen und Folgen;
- die Fokussierung auf einen Problembezug, auf die Betrachtung und Bearbeitung von Forschungsthemen unter einer weltweiten Perspektive;
- die Notwendigkeit, weltweite Forschungsnetze aufzubauen, mit dem Ziel, wissenschaftlich voneinander zu lernen – und weltweit bedeutet weltweit, nicht nur die nördliche Hemisphäre;
- eine Betrachtungsweise, die die Dualität von Egalität und Gleichstellung einerseits und von

Selektion und Elitebildung andererseits auflöst.

3. Frauen – Geschlechter – Diversity – Politik: Ein gemeinsames Ziel bei der Entwicklung der Geschlechterforschung wie der Gleichstellung war es, den zunächst auf Frauen gerichteten Fokus auf die Betrachtung der Geschlechterverhältnisse zu lenken. Allerdings blieb bisher die Reduktion der Benachteiligungspraxis auf die Geschlechterverhältnisse beschränkt.

Aber es sind nicht nur Frauen, die diskriminiert werden, ich möchte sogar sagen, auch wenn es in dieser Runde auf Widerspruch stößt, dass sie am wenigsten von Diskriminierung betroffen sind. Segmentieren, ausgliedern, diskriminieren betrifft (nicht nur) im Bildungssystem vor allem die anderen Andersartigen. Damit meine ich an erster Stelle die Migrantenkinder, Töchter wie Söhne, aber auch andere Benachteiligte z. B. nach sozialer oder regionaler Herkunft. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit der Internationalen Frauenuniversität, die einerseits monogeschlechtlich und gleichzeitig extrem polykulturell war, geht es mir heute um eine Politik der Chancengleichheit mit einem neuen Gesicht, die Anleihen aus den Diversity-Konzepten anderer Länder z. B. Südafrikas oder

den USA macht. Dabei wird die „Frauenfrage“ in einen größeren Kontext von Marginalisierungen gestellt, sei es, dass es sich um eine Marginalisierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung oder Religion, Kultur und Sprache oder der sexuellen Identität handelt. Das ist deshalb ein Politikwandel, weil es einer solchen Politik um eine neue Wertschätzung der Vielfalt, des Anderen, des Fremden geht. Das Zulassen von Diversität in diesem Sinne ist auch für die Hochschule ein wichtiges Reformelement, denn sie bringt neue Ideen, neue Konzepte in Bildung und Wissenschaft, trägt zur konzeptionellen, institutionellen wie sozialen Modernisierung der Hochschule bei wie seinerzeit die Frauenbewegung diesen Prozess der Erneuerung für Frauen reklamiert hatte. Man mag einwenden, das könnte die Schlagkraft der Frauenförderung, des Gender Mainstreaming schwächen, aber der Gewinn ist größer. Auch hier geht es mir um die Überwindung selbstgesetzter Grenzen.

Zurückgekehrt zu der aktuellen Modernisierungspolitik an Hochschulen möchte ich meine Vorschläge in diese Prozesse einordnen – als zeitgemäße Kritik und „radikale“ Alternative mit einem erweiterten feministischen Anspruch.

---

### ***Patrick Freiherr von Braun-Siggel***

*Rechtsanwalt, Berlin*

## **Beweislastleichterung bei Diskriminierungsverdacht als Gleichstellungsinstrument**

Die Diskussion um die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Schaffung eines Antidiskriminierungsgesetzes im Privatrecht schlug Anfang dieses Jahres hohe Wellen. Von einem „rot-grünen Wohlfühlgesetz“ sprach *Der Spiegel*, der wie viele andere Medienstimmen anprangerte, dass das deutsche Umsetzungsgesetz unverhältnismäßig weit über die Vorgaben aus Brüssel hinausgehen würde. In diesem Zusammenhang wurde der rot-grünen Bundesregierung auch vorgeworfen, dass mit diesem Gesetz eine ungerechtfertigte Beweislastumkehr statuiert werden solle, die die Seite des Anbieters eines „Massengeschäftes“ unzulässig benachteiligen würde, und die zu einer Prozessflut vor deutschen Gerichten führen würde, die gesellschaftlich unerwünscht und kostspielig ist.

Die derzeitige das Zivilrecht und damit unser Wirtschaftsleben prägende Vertragsfreiheit stellt im Grundsatz jeder Privatperson, das heißt auch jedem privaten Versicherungsträger oder jedem Gastwirt, frei, ob und wie er mit dritten Perso-

nen Verträge abschließt. So ist es beispielsweise möglich, dass ein Restaurantbesitzer eine behinderte Person aus einem Lokal verweist, weil er dessen Art der Nahrungsaufnahme als unästhetisch und geschäftsschädigend empfindet. Auch steht es Fitnessstudios frei, Blinde und stark Sehbehinderte nicht als Mitglieder zu akzeptieren, wobei als Grund hierfür oft aufgeführt wird, dass eine höhere Verletzungsgefahr bestehe und wegen zweifelhaften Versicherungsschutzes das Risiko einer Mitgliedschaft nicht übernommen werden könne. Behinderten werden zum Beispiel bei Sondervorrichtungen wie einem „Handgas“ in einem Kfz 25% Kostenaufschlag für eine Kaskoversicherung wegen einer erhöhten Diebstahlgefahr zugemutet. Diesen Ungerechtigkeiten im Privatrechtsverkehr entgegenzuwirken, ist Ziel des Umsetzungsgesetzes.

Damit stellt sich die Frage, inwieweit Einschränkungen der Privatautonomie und damit der Vertragsfreiheit möglich sein können und dürfen, um auch im Vertragsrecht einen Diskriminie-



rungsschutz zu gewährleisten. Das BVerfG äußert sich wie folgt: „*Hat einer der Vertragsteile ein so starkes Übergewicht, dass er den Vertragsinhalt faktisch einseitig bestimmen kann, bewirkt dies für den anderen Teil Fremdbestimmung.*“ Die vorhandene Vertragsparität sichere erst die echte Freiheit, das tatsächlich autonome Handeln auf beiden Parteiseiten.

Vertragsfreiheit kann dieser Argumentation zufolge nicht nur einseitig aus der Sicht der Anbieterseite definiert werden. Das Prinzip der Privatautonomie gilt für beide potenzielle Vertragsparteien. Zur schutzwürdigen Vertragsfreiheit gehört auch, überhaupt am Markt teilnehmen zu können, und nicht willkürlich aus diskriminierenden Gründen vom Zugang zu Verträgen ausgeschlossen zu bleiben. In einer Zeit, in der zahlreiche Dienstleistungen privatisiert werden und verstärkt die Eigenverantwortung des Einzelnen gefragt ist, werden Spielregeln, die vor willkürlichen Ausgrenzungen schützen, besonders wichtig.

Da die Privatautonomie für beide Parteiseiten gilt, bedeutet dies, dass auch der potenziell diskriminierten Seite, zur Not durch gesetzliche Vorschriften und Sanktionen gegen die Anbieterseite, die Möglichkeit zu geben ist, frei und selbst bestimmt am Markt teilzunehmen und gleichberechtigt die Grundversorgung und damit ihren Lebensstandard zu sichern. Wie weit das Antidiskriminierungsgesetz tatsächlich reicht, gilt es durch die nationalen Gerichte in Präzedenzfällen klären zu lassen.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass das ursprünglich „liberale Konzept der Privatautonomie“ einem neuen Begriffsverständnis weicht. Nicht der größtmöglich freie Wille des Einzelnen steht im Vordergrund, sondern die Herstellung größtmöglicher Willensfreiheit auf beiden Seiten des Vertragsschlusses. Das Ziel ist die Vergrößerung der Gesamtsumme an Freiheit und Autonomie durch die Gleichstellung der Vertragspartner.

Eine weitere fundamentale Frage, die sich bei der Durchsetzung von Antidiskriminierungsrecht wie auch bei der Durchsetzung von Chancengleichheit im Allgemeinen stellt, ist, ob dieses Recht später tatsächlich durch die Betroffenen gerichtlich durchgesetzt werden kann. Fest steht, dass eine Beweislastumkehr oder die Beweislasteichterung das potenziel-

le Opfer, welches ein Fehlverhalten anzeigt, prozessual besser stellen kann. Der Angezeigte muss in diesem Falle darlegen, dass die gegen ihn erhobenen Vorwürfe nicht zutreffen.

Im Falle des Antidiskriminierungsgesetzes hat die Beweislasteichterung zur Folge, dass in vielen Fällen die Ablehnung eines Vertragsabschlusses oder die Auswahl des anderen Vertragspartners der Rechtfertigung bedarf – nach dem Gesetzentwurf sogar des Beweises sachlicher, die Entscheidung rechtfertigender Gründe.

Der Vorwurf, die einfache Behauptung einer Diskriminierung würde zu einer unzumutbaren Beweislastumkehr führen, ist dagegen falsch. Es ist für das Eintreten der Beweislastumkehr erforderlich, dem Gericht Tatsachen glaubhaft zu machen, die vermuten lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt. Nur wenn das gelingt, verlagert sich die Beweislast auf den Beklagten. Dann trägt diese Partei die Beweislast dafür, dass keine Diskriminierung vorliegt, bzw. sachliche Rechtfertigungsgründe vorliegen. Tatsachen können z. B. diskriminierende Äußerungen bei einer Wohnungsbesichtigung sein. Glaubhaft zu machen sind diese z. B. durch Zeugenaussagen.

Zudem existiert das Instrument der Beweislasteichterung im deutschen Rechtssystem seit 25 Jahren in Form des § 611a BGB. Die im Antidiskriminierungsgesetz enthaltene Beweislasteichterung gilt jetzt wortgleich auch für andere Diskriminierungsfälle. Ganze 112 Prozesse wurden seit dem Inkrafttreten des Gesetzes von 1982 bis 2004 geführt und ganze 54 davon waren in der Sache erfolgreich. Zur Kündigungsvorschrift des § 1 Kündigungsschutzgesetz finden sich im selben Zeitraum etwa 3000 Entscheidungen. Genauso wenig wie der § 611a BGB eine Prozessflut ausgelöst hat, wird es das kommende Antidiskriminierungsgesetz tun.

Der Vorwurf, die Beweislasteichterung würde nur eine Seite unverhältnismäßig belasten, scheint daher unzutreffend. Vielmehr scheint es eine Überlegung wert, aus gesellschaftlichen Gründen eine Beweislasteichterung für solche Bereiche regelmäßig zu ermöglichen, in denen dem Opfer die Nachweisbarkeit eines Fehlverhaltens grundsätzlich nur

schwer möglich ist. Hätte das Opfer diese Ausgangsposition nicht inne, würde dies in den meisten Fällen eine zumindest unüberwindbar scheinende Hürde zur Geltendmachung dieses Rechts darstellen; das Recht wäre mithin wirkungslos.

Bei Abhängigkeitsverhältnissen wie dem Verhältnis von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, aber auch in Diskriminierungsfällen zwischen Verbrauchern und Anbietern von „Massengeschäften“ könnte eine Beweislastleichterung einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, die Voraussetzungen für mehr Gerechtigkeit zu schaffen, indem die „Waffengleichheit“ beider Seiten in der Durchsetzung des eigenen Rechtes gefördert wird. Der Vorwurf der Gefahr

durch ein Gesetz, welches den Schutz einer bestimmten Gruppe zum Ziel hat, eine „Prozesslawine“ los zu treten, ist ein schwaches Argument gegen die Einführung des Gesetzes. Rechte verleihen ja aus ihrer Natur demjenigen das Recht, diese gerichtlich einzufordern, dessen Rechte verletzt werden.

*Patrick Freiherr von Braun-Siggel ist als Rechtsanwalt in Berlin tätig. Im Rahmen seiner Masterarbeit im Studiengang Master of European Studies an der FU Berlin hat er sich mit der deutschen Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie befasst. Der Artikel gibt grundlegende Gedanken und Argumentationen der Masterarbeit wider.*

---

## **Regina Adolphs**

*Leiterin Referat I A, Freie Universität Berlin*

### **Betriebliche Gesundheitsförderung an der Freien Universität Berlin**

Der anhaltende Strukturwandel im Hochschulbereich, die Einführung neuer Technologien und eine damit einhergehende Organisationsentwicklung bergen einschneidende Veränderungsprozesse in sich und verlangen allen Beschäftigten der Hochschule eine ständige Veränderungs- und Lernbereitschaft, Engagement und Belastbarkeit ab.

Die Hochschulen beschäftigen sich bereits seit geraumer Zeit mit dem Nutzen einer betrieblichen Gesundheitsförderung. Zum einen geschieht dies durch die wissenschaftliche Begleitung und Auswertung von Projekten diverser Unternehmen und Verwaltungen. Zum anderen hat sich seit 1995 ein Arbeitskreis „Gesundheitsfördernde Hochschulen“ gegründet, der sich mit gesundheitsfördernden Maßnahmen in den Hochschulen selbst befasst.

Nunmehr hat auch das Präsidium der Freien Universität Berlin beschlossen, eine nachhaltige betriebliche Gesundheitsförderung zu implementieren und das Projekt „Fundament Gesundheit“ ins Leben zu rufen. Ziel ist es, die an der Freien Universität Tätigen in ihrer Flexibilität, Lern- und Lehrbereitschaft zu stärken und zu motivieren, denn es ist bekannt, dass sich die Zufriedenheit am Arbeits-

platz direkt auf die Leistungsfähigkeit und den Krankenstand auswirkt.

Das Projekt wird von der AOK Berlin mitfinanziert und von deren Kooperationspartnerin, der Gesellschaft für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) fachlich begleitet. Nach einem ersten Workshop wurde der Steuerkreis dieses Projekts gegründet, der letztendlich über alle maßgeblichen Weichenstellungen im Rahmen des universitätseigenen Gesundheitsmanagements befinden soll. Die Mitglieder des Steuerkreises setzen sich zusammen aus dem Kanzler, Mitarbeitern/innen der Personalabteilung, des Betriebsärztlichen Dienstes, der Arbeitssicherheit, der Sozialberatung, des Weiterbildungszentrums sowie aus den Personalvertretungen, der Schwerbehindertenbeauftragten, der Sozialberaterin und der Frauenbeauftragten.

Für den Steuerkreis war es zunächst wichtig, Informationen über die gesundheitliche Situation der Beschäftigten zu sammeln. Auf Grund der Bereitschaft von fünf Krankenkassen, entsprechende Daten aufzubereiten, konnte ein anonymisierter Gesundheitsbericht für das Jahr 2004 erstellt werden, dem die Daten von 1955 Beschäftigten zu Grunde liegen. Bei den Krankenkassen handelt es sich um die AOK, die Betriebskrankenkasse Ver-

kehrsbau-Union, die KKH, die Barmer Ersatzkasse sowie die DAK. Alle Kassen zeigen sich an dem Projekt sehr interessiert und haben weitere, vereinzelt auch finanzielle, Unterstützung zugesagt. Die Techniker Krankenkasse wird sich voraussichtlich ebenfalls an einer Förderung von FUNDAMENT Gesundheit beteiligen. Damit ist es der Freien Universität Berlin gelungen, die großen Krankenkassen für eine gemeinsame Zusammenarbeit zu gewinnen.

Der Gesundheitsbericht für das Jahr 2004 weist einen Krankenstand der Beschäftigten der Freien Universität Berlin von 3,1 % aus und liegt erfreulicherweise unter dem des Landesdurchschnitts.

Gleichwohl gibt es auch Informationen, die Anlass zum Nachdenken geben:

- Im Altersgruppenvergleich weisen die 50- bis 59-jährigen Beschäftigten einen erhöhten Krankenstand auf.
- Bezüglich des Diagnosespektrums spielen Atemwegserkrankungen (Erkältungskrankheiten, grippale Infekte u. ä.) die größte Rolle. Ebenfalls von großer Bedeutung sind die Muskel-Skeletterkrankungen und die psychischen Störungen sowie Verhaltensstörungen (z. B. depressive Episoden, aber auch Störungen durch Alkohol).

Diese drei Hauptgruppen machen 53,4 % des Gesamtkrankenstandes der Versicherten aus. Auch wenn die Krankenstandsquote der Freien Universität Berlin vergleichsweise niedrig ist, haben diese Aussagen den Steuerkreis bewogen, im zweiten Schritt eine repräsentative Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchzuführen. Als Pilotbereiche stellten sich der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften, der Fachbereich Veterinärmedizin sowie die Zentrale Universitätsverwaltung zur Verfügung.

Ziel der Befragung war, die Arbeitsmotivation, Arbeitsbelastungen, die subjektive Gesund-

heitssituation, die Arbeitsabläufe, aber auch den Umgang mit Kolleg/innen und Vorgesetzten genauer in den Blick zu nehmen. Die Befragung fand im Oktober 2005 statt. Die durchschnittliche Beteiligung lag bei rund 39%.

Im Dezember 2005 werden dem Steuerkreis die ersten Ergebnisse der Auswertung dieser umfangreichen Befragung vorgelegt werden. Diese werden im Übrigen auch den befragten Bereichen zurückgespiegelt. Die universitäre Öffentlichkeit wird ebenfalls in geeigneter Form, zum Beispiel per Website, informiert werden.

Anfang 2006 sollen dann am jeweiligen Ergebnis orientierte Angebote für die Beschäftigten entwickelt werden, die über das Angebot von Rückenschulen oder Gymnastikkursen hinausgehen sollen. Je nach Bedarf und Erforderlichkeit kann es sich hierbei z. B. auch um die Moderation von Teambuildingprozessen, fachlichen Fortbildungen, Coachings für Führungskräfte, der Abhilfe von ergonomischen Problemen u. v. a. m. handeln. Ferner wird sich der Steuerkreis Themen wie z. B. Umgang mit Sucht, Wiedereingliederung von beurlaubten oder langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der rauchfreien Universität befassen.

Den Mitgliedern des Steuerkreises ist es wichtig, ihre Arbeit transparent zu machen und die Beschäftigten der Freien Universität Berlin regelmäßig zu informieren. Dies soll durch eine Homepage sowie eine regelmäßig erscheinende „Gesundheitszeitung“ erfolgen. Neben der Vorstellung von Projekten und Aktivitäten sollen auch die Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung zugänglich gemacht werden.

Ferner steht die Geschäftsstelle von FUNDAMENT Gesundheit für Fragen oder Anregungen unter den Rufnummern 838 53711, Frau M. Utecht, sowie 838 53304, Frau R. Adolphs, zur Verfügung.

**Carolin Krehl**

*Stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte*

## **Die Freie Universität Berlin erreicht Spitzenposition im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten**

Das Center of Excellence Women and Science (CEWS) hat die erste Fortschreibung des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten veröffentlicht. Gemeinsam mit der Universität Bielefeld, der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main und der Georg-August-Universität Göttingen befindet sich die Freie Universität Berlin in der Spitzengruppe des Rankings, bei dem der Indikator Gleichstellung für die Bereiche Studierende, Promotionen, Habilitationen sowie wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren bewertet wurde. Die Fortschreibung des erstmals 2003 veröffentlichten Rankings beinhaltet auch einen Ländervergleich, bei dem sich das Land Berlin ebenfalls die Spitzenposition sichern konnte.

Die Veröffentlichung beruht auf im Jahr 2003 erhobenen Daten und schließt – gemeinsam mit den 2001 erhobenen und 2003 erstmals publizierten Daten – eine systematische Lücke des etablierten Steuerungs- und Qualitätssicherungsinstrumentes *Ranking*.

So zielt das Ranking auf Qualitätssicherung unter Gleichstellungsaspekten, indem es ein prozessbegleitendes Monitoring der zentralen gleichstellungsrelevanten Aufträge des Hochschulrahmengesetzes ermöglicht, die Stärken und Schwächen der einzelnen Hochschulen transparent macht und so die ziel(gruppen)gerichtete Optimierung von Gleichstellungsmaßnahmen ermöglicht.

Zugleich zeigt das CEWS-Hochschul-ranking Möglichkeiten zur Integration von Gleichstellungsindikatoren in Rankings zu Forschung und Lehre auf, die für die kontinuierliche Verbesserung von Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung an Hochschulen einen unverzichtbaren Schritt darstellt.

Die vollständige Dokumentation des Rankings ist zu finden unter:  
[www.cews.org/cews/files/306/de/CEWS\\_Gleichstellungsranking2005.pdf](http://www.cews.org/cews/files/306/de/CEWS_Gleichstellungsranking2005.pdf)

### ***Erfolgreiche Bilanz im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten***

*Pressemitteilung der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur, Berlin, den 9. Dezember 2005*

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) hat sein Länderranking, das auf Daten des Jahres 2003 basiert, veröffentlicht. In diesem Ranking werden die Hochschulen in den Bereichen Studierende, Promotionen, Habilitationen, wissenschaftliches und künstlerisches Personal bewertet. In der Länderwertung sind auch erstmalig die Veränderungen zwischen 2001 und 2003 berücksichtigt worden, so dass Fortschritte in der Gleichstellung erfasst werden konnten.

Bei den Hochschulen nimmt die FU Berlin den ersten Platz in der Gesamtbewertung ein, bei den künstlerischen Hochschulen ist es die Hochschule für Schauspielkunst in Berlin. Bei der Anzahl von Promotionen ist wiederum die FU in der Spitzengruppe, bei Habilitationen steht die TU Berlin in der Spitzengruppe an zweiter Stelle.

Wissenschaftssenator Dr. Thomas Flierl: " Berlin hat in der Länderauswertung die Spitzenposition erreicht. Vor allem freut mich, dass die Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren signifikant ist. Ich werte das als Beweis dafür, dass wir in Berlin gemeinsam mit den Hochschulen und Dank des Engagements der Frauenbeauftragten auf dem richtigen Weg sind. Wir belohnen die Berufung von Frauen in der leistungsbezogenen Mittelverteilung, wir achten darauf, dass Professorinnen in Berufungskommissionen sitzen, wir erwarten von den Hochschulen, dass sie sich bereits im Vorfeld aktiv auf die Suche nach berufungsfähigen Frauen machen. Das zahlt sich offensichtlich aus."

In der Interpretation der Ergebnisse macht die Studie darauf aufmerksam, dass es einen engen Zusammenhang zwischen den guten Ergebnissen in der Bewertung und einer konsequenten Gleichstellungspolitik in Form der Institutionalisierung von Frauenbeauftragten oder in der Bereitstellung von Frauenförderprogrammen gibt.

## Gesamtbewertung: Universitäten und Universitäten-Gesamthochschulen

Hochschule	Studierende	Promotionen	Habilitationen	Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal	Professuren	Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissen. u. künstl. Personal gegenüber 1998	Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 1998
Legende: ▲ - Spitzengruppe ● - Mittelgruppe ■ - Schlussgruppe							
Ranggruppe 1 – Gesamtpunktzahl 11 von 14 Punkten							
Berlin FU	▲	▲	▲	▲	●	●	●
Bielefeld U	▲	●	▲	●	▲	●	▲
Frankfurt a.M. U	▲	▲	●	▲	●	▲	●
Göttingen U	●	▲	▲	●	●	▲	▲
Ranggruppe 2 – Gesamtpunktzahl 10 von 14 Punkten							
Bremen U	■	●	▲	●	▲	▲	▲
Hamburg U	●	●	▲	●	▲	●	▲
Köln U	▲	●	●	●	●	▲	▲
Marburg U	▲	▲	●	●	●	▲	●
München TU	●	▲	●	▲	▲	●	●
Oldenburg U	●	●	▲	●	▲	●	▲
Ranggruppe 3 – Gesamtpunktzahl 9 von 14 Punkten							
Berlin Humboldt-U	▲	●	●	▲	●	●	●
Berlin TU	●	●	▲	▲	●	●	●
Bochum U	●	▲	●	●	●	▲	●
Darmstadt TU	●	●	▲	●	▲	●	●
Dortmund U	●	■	▲	●	▲	▲	●
Freiberg Bergakademie TU	▲	●	●	▲	■	▲	●
Halle U	▲	●	●	▲	●	●	●
Kaiserslautern TU	▲	■	●	●	●	▲	▲
Kassel U	▲	●	▲	●	●	●	●
Münster U	▲	●	●	●	●	▲	●
Paderborn U	●	■	▲	▲	▲	■	▲
Potsdam U	●	●	●	▲	▲	●	●
Rostock U	●	▲	●	▲	●	●	●
Ulm U	■	▲	●	▲	●	▲	●
Ranggruppe 4 – Gesamtpunktzahl 8 von 14 Punkten							
Dresden TU	●	▲	●	▲	■	●	●
Duisburg-Essen U	●	●	●	●	●	▲	●
Düsseldorf U	●	●	●	●	●	▲	●
Freiburg i. Br. U	●	●	●	●	●	▲	●
Jena U	●	▲	●	●	●	●	●
Magdeburg U	●	▲	●	●	●	●	●
Mainz U	▲	●	●	●	●	●	●
München U	●	▲	●	●	■	▲	●
Osnabrück U	●	■	●	●	▲	▲	●
Regensburg U	▲	●	■	●	■	▲	▲
Siegen U	●	■	▲	■	▲	●	▲
Trier U	▲	●	●	●	●	●	●
Ranggruppe 5 – Gesamtpunktzahl 7 von 14 Punkten							
Chemnitz TU	●	■	●	●	●	▲	●
Erlangen-Nürnberg U	●	●	●	●	●	●	●
Gießen U	●	▲	●	●	■	●	●
Hannover U	●	■	●	■	▲	●	▲
Koblenz-Landau U	▲	●	■	■	●	▲	●

Quelle: CEWS (2005): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, S. 31.

**Dr. Ulla Bock, Dr. Anita Runge**

Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung an der FU Berlin

## **Querelles-Net – Online-Rezensionsschrift der ZE Frauen- und Geschlechterforschung**

Seit Anfang November ist die aktuelle Ausgabe von *Querelles-Net* – der Online-Rezensionszeitschrift der Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen und Geschlechterforschung an der Freien Universität, im Netz, wie immer unter der Adresse: [www.querelles-net.de](http://www.querelles-net.de). Im Mittelpunkt dieses bereits zum 17. Mal erscheinenden elektronischen Informationsmediums steht diesmal der Schwerpunkt Geschichte.

Die seit Juni 2000 erscheinende Zeitschrift *Querelles-Net* war die erste und ist noch immer das einzige deutschsprachige Online-Angebot, dessen Schwerpunkt auf Rezensionen von Fachliteratur aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung liegt. Bis dato sind etwa 380 Rezensionen erschienen.

In jeder der drei Ausgaben pro Jahr ist etwa die Hälfte der Rezensionen den Neuerscheinungen zu einem Schwerpunktthema gewidmet, in den letzten Ausgaben den Themen „Aggression und Gewalt“, „Kindheit und Jugend“ sowie „Frauen im Web“, „Väter Mütter“ und „Alter“. In der zweiten Hälfte der Rezensionen im sog. „offenen Teil“ jeder Ausgabe werden Neuerscheinungen aus allen Fachgebieten der Frauen- und Geschlechterforschung besprochen.

In der Rubrik „Forum“, die dem Austausch über das jeweilige Thema dienen soll, erscheinen zusätzliche Beiträge zum Themenschwerpunkt. Teilweise handelt es sich um eigens für *Querelles-Net* verfasste Beiträge, teilweise um Vorab- oder Nachdrucke aus anderen Publikationen. Die Form der Beiträge in dieser Rubrik variiert; sie umfasst wissenschaftliche Aufsätze, Interviews, "Online-Ausstellungen" künstlerischer Arbeiten

bis hin zu Berichten über die Berliner Filmfestspiele. Zusätzlich wird zu jedem Schwerpunktthema eine aktuelle Linkliste zusammengestellt.

*Querelles-Net* bietet darüber hinaus noch weitere Informationsmöglichkeiten, insbesondere eine Bibliographie, die einen umfassenden Überblick über die Neuerscheinungen im Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung ermöglicht und sowohl thematisch gegliedert ist als auch chronologisch nach Erscheinungsjahren. Auf weiteren Seiten sind Linklisten zu finden, die den raschen Zugriff auf die Online-Angebote von Institutionen und Zeitschriften, aber auch auf Datenbanken und Volltextquellen ermöglichen.

*Querelles-Net* erscheint ausschließlich als Online-Publikation; alle Ausgaben stehen kostenfrei im Internet zur Verfügung. Ältere Ausgaben können im Archiv eingesehen werden; zudem besteht die Möglichkeit, die Rezensionen in nach Titeln, Autor/-innen und Rezensent/-innen gegliederten Übersichten zu durchsuchen.

Pro Tag weist die Statistik mehr als 400 Einzelbesuche auf *Querelles-Net* aus aller Welt auf; der regelmäßig erscheinende E-Mail-Newsletter (zur Bestellung genügt eine kurze E-Mail an [redaktion@querelles-net.de](mailto:redaktion@querelles-net.de)) erreicht über 1400 Rezipient/-innen in aller Welt.

Seit Juni 2003 kooperiert *Querelles-Net* mit dem geschichtswissenschaftlichen Fachportal *H-Soz-u-Kult*, das an der Humboldt-Universität zu Berlin angesiedelt ist. Die Rezensionen zu geschichtswissenschaftlichen Studien erreichen dadurch einen noch größeren Kreis von Leser/-innen.

### **Schwerpunkte der letzten und nächsten Ausgaben:**

Querelles-Net Nr. 10 (Juli 2003):	Kindheit und Jugend
Querelles-Net Nr. 11 (November 2003):	Aggression und Gewalt
Querelles-Net Nr. 12 (März 2004):	Körper(Konzepte)
Querelles-Net Nr. 13 (Juli 2004):	Recht
Querelles-Net Nr. 14 (November 2004):	Väter Mütter
Querelles-Net Nr. 15 (März 2005):	Offenes Heft
Querelles-Net Nr. 16 (Juli 2005):	Alter
Querelles-Net Nr. 17 (November 2005):	Geschichte
Querelles-Net Nr. 18 (März 2006):	Biografik (in Vorbereitung)
Querelles-Net Nr. 19 (Juli 2006):	Religion (in Vorbereitung)

### **Redaktion:**

Dr. Ulla Bock  
Dr. Anita Runge  
Rochus Wolff

### **Redaktionsadresse:**

Querelles-Net  
Königin-Luise-Str. 34  
14195 Berlin  
Tel. (030) 838-5 62 52  
Fax (030) 838-5 61 83  
[redaktion@querelles-net.de](mailto:redaktion@querelles-net.de)  
[www.querelles-net.de/](http://www.querelles-net.de/)

## **Dr. Michael Pohly**

*Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut für Iranistik der Freien Universität Berlin*

„Zieht die Hosen aus und werft die Burka über!“

Eine Gruppe afghanischer Frauen anlässlich der „Emergency Loyā Gīrgā“ 2001 zu männlichen Delegierten

### *Wahlen in Afghanistan – Aufbruch zu mehr Demokratie?*

Acht Wochen nach den Parlamentswahlen vom 18. September wurden die Ergebnisse der Wahlen in Afghanistan veröffentlicht. Rund 5.800 KandidatInnen waren angetreten, um sich für die 670 zu wählenden Sitze zu den beiden Kammern und die zahlreichen Provinzparlamente zu bewerben. Parteien waren nicht zugelassen, überraschende Wahlergebnisse gab es nicht. Da es kaum Hindernisse für eine Kandidatur gab, konnten sowohl ehemalige hochrangige Tälibānfunktionäre, wie auch Kommunisten oder Warlords für die verschiedenen Parlamente kandidierten. Lediglich einige wenige, die sich trotz des im Wahlgesetz vorgeschriebenen Waffenverbots weigerten diese abzugeben, wurden von einer Kandidatur ausgeschlossen. Es genügte der Wahlkommission die Zusage der Bewerber, darunter auch die großen Milizführer, alte Waffen abzugeben zu haben und die Erklärung in der Vergangenheit nicht an Kriegsverbrechen, am Drogenschmuggel oder anderen kriminellen Machenschaften beteiligt gewesen zu sein. Der Wahrheitsgehalt der Aussagen wurde nicht überprüft. So wundert es nicht, dass nach den vorliegenden Ergebnissen nahezu die Hälfte der Sitze des 249 Mitglieder umfassenden Unterhauses (Wolesī-Gīrgā) von Warlords und ehemaligen Mogahedīn eingenommen wird. Die Mannschaft um Karzai wird die Mehrheit der Sitze halten und damit die homogenste Gruppe stellen. Reformkräfte und Demokraten gewannen nur wenige Sitze. Für den schlechten Ausgang entscheidend waren neben den massiven Behinderungen und Manipulationen im Vorfeld der Wahl und während des Wahlprozesses auch politische Unerfahrenheit, mangelnde Finanzen und zu geringe Erfahrung in der Wahlkampfführung der demokratischen Kandidaten. Absprachen angesichts des „feindlichen Umfeldes“ so wie die Einigung auf gemeinsame Kandidaten fanden kaum statt. Dort wo es gelang, wie z. B. in Nīmrūz, konnte sich die unabhängige Kandidatin erfolgreich durchsetzen. Die ehemaligen Kommunisten konnten, ebenso wie auch die „geläu-

terten Tälibān“ (deren ehemaliger Außenminister Motawakil angetreten war), nicht reüssieren.

### *Anzeichen für umfassende Wahlmanipulation.*

Die Einschüchterungen und Erpressungen im Vorfeld der Wahl haben funktioniert. Dort wo es dennoch aussichtsreiche unabhängige Kandidaten gab, wurde mit entsprechenden Mitteln nachgeholfen, so wie in Balh, wo der siegreiche Kandidat Mohammad Ašraf Ramazan getötet wurde. Über 50 Wahlhelfer mussten aufgrund konkreter Betrugsvorwürfe entlassen werden. Ca. 3-4% der Stimmen aus 680 Wahlbezirken wurden offiziell für ungültig erklärt — ein Tropfen auf den heißen Stein. Dennoch verkündete Richard Atwood, operativer Chef der ‚Joint Election Management Body (JEMB)‘, dass: „The fraud that occurred does not affect the integrity of the elections ... the elections have been a reflection of the will of the Afghan electorate.“ (Cooney, Daniel: „Afghan Election Staffers Fired for Fraud“, in: Associated Press, 16. Oktober 2005)

Ferner verkündete Atwood, dass es keine Hinweise auf eine landesweite gezielte Fälschung der Wahlen gegeben hat und dass die Verzögerung der Bekanntgabe des Wahlergebnisses alleine mit den vielen Wahleinsprüchen zu tun habe mit der sich die JEMB konfrontiert sehe. Die Wirklichkeit sieht anders aus!

Massive Manipulationen und Ersatz von Wahlurnen wurden auf dem Weg vom Wahlbezirk zu den zentralen Zählstellen vorgenommen. Mit bis zu 5000 US\$ für eine Wahlurne mit 500 Stimmen wurden Wahlhelfer bestochen. Es liegen mir Berichte vor, in denen Wahlhelfer Manipulationen zugunsten bestimmter KandidatInnen vorgenommen haben, die sich in keinem offiziellen Ergebnis wieder finden. Schon den offiziellen Aussagen über die Höhe der Wahlbeteiligung (laut JEMB-Angaben ca. 52%) stehen Beobachtungen im Feld entgegen, die Zweifel an der offiziellen Darstellung erlauben. Die zahlreichen Proteste unterlegener Kandidaten in vielen

Städten Afghanistans und die geringe Wahlbeteiligung, die nach meinen Informanten auf ca. 25 – 30% geschätzt wird, zeigen den fast dramatischen Vertrauensverlust in den am Petersberg 2001 initiierten Prozess. Im Gegensatz zu den vorangegangenen Großereignissen wie den Wahlen zur verfassungsgebenden Versammlung gab es nach Aussagen zahlreicher Wahlbeobachter kaum Warteschlangen vor den Wahllokalen, obwohl die Anzahl der Urnen, so die Kritik, zu gering war. „In meinem Wahlbezirk fand sich am Tage der Wahl lediglich eine alte Frau ein. Die Tälibān hatten jedem mit dem Tod gedroht. Die Menschen blieben zu Hause. Nach dem offiziell bekanntgewordenen Ergebnis erzielte jedoch der Regierungskandidat über 750 Stimmen. Die Wahlurnen waren von Polizisten versiegelt und zu den zentralen Auszählungsstellen gebracht worden.“ (Hāgī B., Zabol 27.10.2005)

Andere Wahlhelfer berichteten von heimlich notierten Stimmergebnissen z. B. aus einem nördlichen Bezirk von Kabul, in dem der führende Kandidat ca. 2.500 Stimmen erzielt hatte und bei der offiziellen Zählung lediglich 950 Stimmen auf sich vereinen konnte. Andere berichteten von Manipulationen, die sie selbst zugunsten von bestimmten Kandidaten vorgenommen haben, die sich in keinem Ergebnis niedergeschlagen haben. „Ich habe ca. 1.000 Stimmen für meinen Kandidaten ausgefüllt. Sieger wurde aber der Regierungskandidat mit 580 Stimmen.“ (Hāgī B., Zabol 27.10.2005) Weder wurden die Stimmen für ungültig erklärt, noch sind diese Wahlhelfer unter den Inkriminierten und Entlassenen wieder zu finden. Nimmt man deren Aussagen ernst, dann deutet alles, entgegen der Aussagen von Atwood, auf eine umfassende Wahlmanipulation hin.

#### *25,6% weibliche Abgeordnete*

Eine besondere Rolle kommt den gewählten Frauen zu, die laut Verfassung 25,6% der Sitze einnehmen werden. Der Artikel 84 Abs. 2 der Verfassung schreibt vor, dass unter den vom Präsidenten ernannten Mitgliedern der Mešrano-Girgā 50% Frauen sein müssen. Artikel 83 Abs. 6 besagt, dass mindestens zwei Frauen aus jeder Provinz in die Wolesī-Girgā entsandt werden müssen. Insgesamt sind 64 von 249 Sitzen für Frauen vorgesehen. Selbst wenn über diese Quote hinaus keine weiteren Frauen ins Parlament gewählt werden sollten, ist diese Beteiligung höher als in den meisten Abgeordnetenhäusern der westlichen Welt. Dem amtlichen Endergebnis zufolge werden 68 Sitze im zukünftigen Parlament von Frauen eingenommen. Einige der Frauen erreichten das Ziel ohne die Quote zu

beanspruchen und ließen ihre männlichen Gegenkandidaten weit hinter sich, wie in Farah, Nimrūz, Zabol aber auch im Osten Afghanistans. Spannend ist, dass gerade Frauen wie Malalai Goyā aus Farāh oder auch Saleheh aus Nimrūz, die dortige Leiterin eines Frauenprojektes, welches mit Hilfe von Studierenden der Freien Universität Berlin und der österreichischen Frauenorganisation „Frauen ohne Grenzen“ aufgebaut wurde, sich in einer Männer dominierten Umgebung behaupten konnten. Malalai fiel auf, als sie während der „Verfassungsgebenden Versammlung“ im Dezember 2004 das Integrationskonzept Präsident Karzais kritisierte, welches die Warlords zurück an die Macht gebracht hat. Es kam zu tumultartigen Szenen, als sie die anwesenden Warlords als Verbrecher bezeichnete, die einer Gerichtsbarkeit zugeführt werden sollten anstatt durch Zugeständnisse Karzais mit Posten entlohnt zu werden. Nur die ausländische Präsenz verhinderte eine weitere Eskalation, die durch den Vorsitzenden der „Verfassungsgebenden Versammlung“, den Sympathisanten der Moslebruderschaft Mogadeddī, ausgelöst wurde. Es spricht für die afghanische Zivilgesellschaft, dass eine so couragierte Frau ins Parlament gewählt wurde und spiegelt die Stimmungslage wieder, die nach den enttäuschenden (Demokratisierungs-) Prozessen im Lande herrscht. Auch die Auswahlkriterien der unabhängigen Kandidaten zeigen, dass die afghanische „civil society“ durchaus Fortschritte gemacht hat. So hat der Kandidat aus Zabol, Sabir Mohammad, der Delegierter dieser Provinz bei der „Emergency Loyā Girgā“ war, zugunsten einer weiblichen Kandidatin verzichtet, da durch ihre Kandidatur eine Eskalation im Vorfeld der Wahlen deutlich reduziert werden konnte. Dennoch wurde ihr Bruder Opfer eines Attentats durch die Tälibān, die versuchten eine Partizipation an der Wahl unter allen Umständen zu vermeiden. Ein kleiner Wermutstropfen liegt darin, dass der Einfluss der Frauen durch ihre Verbindungen mit den verschiedenen Fraktionen der Warlords geschwächt ist. Noch agieren die abgeordneten Frauen nicht als geschlossener Block für die Verwirklichung von Frauenrechten. Sie unterliegen oft den gleichen ethnischen, religiösen und politischen Spaltungen wie ihre männlichen Kollegen. Es wird an den unabhängigen Kandidatinnen liegen, inwieweit sie diesbezügliches ein Bewusstsein umsetzen können.

Mit dem Vollzug der Wahl zu den beiden Kammern ist das Petersberger Abkommen formal erfüllt, Afghanistan hat — mit zeitlicher Verzögerung — eine gewählte Regierung und eine Verfassung bekommen.



**Anja Rothenburg**

*Studentische Mitarbeiterin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten*

### **Tombola-Erlös des 3. Dahlemer Frauensommers geht an NAZO e. V.**

Die Veränderungen, die Afghanistan seit dem Sturz des Taliban-Regimes erfährt und widerfahren, sind fundamental – insbesondere im Hinblick auf die Situation von Frauen. Seit 2003 haben es sich die Organisatorinnen des Dahlemer Frauensommers – das Büro der zentralen Frauenbeauftragten, und das Plenum der Frauenbeauftragten – zum Ziel gesetzt, Frauen in Afghanistan finanziell zu unterstützen. Aus Anlass des Europabesuches einiger Professorinnen aus Kabul kam der Erlös des Dahlemer Frauensommers 2003 dem „Women’s Council Kabul University“ zu gute. Seit 2004 wird der Verein „NAZO Deutschland – Hilfe für afghanische Frauen“ unterstützt, dem in diesem Jahr Dank der regen und großzügigen Beteiligung an der Tombola, sowohl seitens der Vielzahl der Sponsor/innen als auch der Gäste des Sommerfestes, 600 Euro übergeben werden konnten.

Ein kurzer Rückblick

Der Dahlemer Frauensommer 2004 – Aufbruch und Abenteuer — war mit einem seiner Schwerpunkte den Frauen Afghanistans gewidmet: Die Filmemacherin Elke Jonigkeit, deren 2003 mit dem Elisabeth-Selbert-Preis prämiertes Dokumentarfilm *Die Frauen von Kabul* gezeigt wurde, diskutierte auf dem Podium mit Michael Pohly von der Freien Universität Berlin, dessen Fotografien aus Afghanistan ausgestellt wurden, sowie Nurullah Ebrahimy, der vor Ort in Kabul Frauen unterstützt. In diesem Rahmen stellte Elke Jonigkeit auch den gemeinnützigen Verein „NAZO Deutschland – Hilfe für afghanische Frauen“ vor. NAZO Deutschland wurde 2003 gegründet, um afghanische Frauen durch Hilfe zur Selbsthilfe zu unterstützen. Wesentliches Ziel des Vereins ist, den Frauen, die häufig völlig isoliert von der Außenwelt leben, Zugang zu

Bildung und Qualifizierung in beruflicher Hinsicht zu ermöglichen. So können sie z. B. im NAZO-Ausbildungszentrum in Kabul/Kartenu eine Ausbildung zur Schneiderin absolvieren. Ein weiteres wichtiges Anliegen des Vereins ist es, die gesundheitliche Lage der Frauen zu verbessern, sowie ihr Selbstvertrauen zu fördern, Arbeitsplätze zu schaffen und Kinderbetreuung während der Ausbildungszeit sicher zu stellen, um den Frauen letztlich zu ermöglichen, ein selbständiges und unabhängiges Leben zu führen.

Der Ausbildungsbereich finanziert sich unter anderem durch Spendengelder aus Deutschland. Dank des engagierten Einsatzes der Frauen vor Ort konnten inzwischen aber auch eigene Aufträge akquiriert werden. Es geht also bei den Spendengeldern nicht darum, Frauen vor Ort auf Dauer finanziell zu unterstützen, sondern tatsächlich um Hilfe zur Selbsthilfe. Die Angliederung einer Werkstatt an das Ausbildungszentrum und die Erweiterung des bestehenden Kindergartens zu einem Jugendzentrum sind Projekte für die nahe Zukunft. Zudem ist geplant, einen weiteren Ausbildungsgang „Schmuckdesign“ einzuführen.

Wenn Sie NAZO unterstützen oder sich weiter darüber informieren wollen, wenden Sie sich an:

Elke Jonigkeit

Tel.: 02205-2352

Fax: 02205-87836

[info@nazo-support.org](mailto:info@nazo-support.org)

[www.nazo-support.org](http://www.nazo-support.org)

Spendenkonto: 10010080

Kreissparkasse Köln, BLZ: 37050299

## Tipps & Treffen & Termine

### Vertragsverlängerung. Vertragsverlängerung?

Die Einstellung von Personal erfolgt an der Freien Universität Berlin zunehmend mit befristeten Verträgen. Was geschieht, wenn familiäre Verpflichtungen oder Auslandsaufenthalte eine Unterbrechung der Vertragslaufzeit bedeuten?

Es ist nicht gesichert, dass Verträge, gerade bei mehrmaliger Unterbrechung (Elternzeit, Mutterschutz, Auslandsaufenthalte, Pflege von Angehörigen...) der ursprünglichen Vertragslaufzeit, verlängert werden. Wenn Sie Ihren befristeten Vertrag unterbrechen (müssen), sollten Sie sich unbedingt an eine der Personalvertretungen wenden.

*Nehmen Sie sich Zeit für eine Beratung, bevor Sie eine Unterbrechung beantragen!*

Die Vertragsverlängerung ist an diverse Faktoren geknüpft.

- Wurde der Vertrag laut altem oder neuem Hochschulrahmengesetz abgeschlossen?
- Wird eine Unterbrechung zum ersten Mal oder zum wiederholten Mal beantragt?
- Handelt es sich um eine Vollzeit- oder eine Halbtagsstelle?
- Ist die Stelle im wissenschaftlichen oder im wissenschaftsstützenden Bereich angesiedelt?
- Sind Sie Angestellte/r oder Beamter/Beamtin?

Die Personalvertretungen beraten und helfen.

Personalrat Dahlem: 838 52754

Gesamtpersonalrat: 838 55012

Auch die zentrale Frauenbeauftragte berät Sie gern.

### Erneute Ausschreibung von Fördermitteln durch die Christiane-Nüsslein-Volhard-Stiftung

Bis zum **31. Dezember 2005** können sich erneut hervorragende Doktorandinnen aus dem Bereich der experimentellen Naturwissenschaften, die (finanzielle) Unterstützung zur besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie benötigen, um Fördermittel der Christiane-Nüsslein-Volhard-Stiftung bewerben.

Informationen zur Bewerbung finden Sie unter:

[www.cnv-stiftung.de/download/cnvausschreibung160905.pdf](http://www.cnv-stiftung.de/download/cnvausschreibung160905.pdf)

Die Stiftung wurde mit dem Ziel gegründet, jungen talentierten Nachwuchswissenschaftlerinnen die Chance zu eröffnen, sich nicht zwischen Kindern und Karriere entscheiden zu müssen. Es werden Fördermittel von bis zu 400 € im Monat (Laufzeit zunächst ein Jahr) vergeben, die z. B. zur Finanzierung von Haushaltshilfen oder der Kinderbetreuung genutzt werden können.

Bewerbungen schicken Sie bitte an:

[bewerbung@cnv-stiftung.de](mailto:bewerbung@cnv-stiftung.de)

## **Ankündigung der Tagung**

### **Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar?**

*Ein interdisziplinärer wissenschaftlicher Dialog zu aktuellen Tendenzen der ‚Modernisierung‘  
von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik*

**12. bis 14. Januar 2006**

In den 90er Jahren hat die Strategie des Gender Mainstreamings Bewegung in die schwerfällig gewordene gleichstellungspolitische Debatte in Deutschland gebracht. Neue Akteure kamen ins Spiel, und als Top-down-Ansatz schien Gender Mainstreaming genau die Durchsetzungsmacht mit sich zu bringen, an der es den bisherigen Gleichstellungsmodellen gemangelt hatte.

Aktuell ist es die ursprünglich in den USA entwickelte Unternehmensstrategie des Managing Diversity, die die Vorteile des Gender Mainstreamings noch zu übertreffen scheint: Sie setzt am Zukunftsproblem der Nachfrage nach qualifiziertem Personal im 21. Jahrhundert an – nicht an dem der Gleichheit. Sie verspricht Wettbewerbsvorteile durch eine vielfältige Belegschaft und argumentiert damit von vornherein in der Logik, die das Handeln in Einzelunternehmen bestimmt. Darüber hinaus präsentiert sich Diversity Management als umfassenderes Konzept, nimmt es neben Geschlecht doch auch andere Ungleichheit anzeigende Differenzkategorien wie soziale Herkunft, Ethnie, Religion, Alter ins Visier.

Die Tagung soll ein Forum für einen Dialog über das Verhältnis beider Konzepte bieten. Diskutiert werden u. a. folgende Fragen:

- Ergibt die politische Zusammenführung von Gender und Diversity eine Gleichstellungsstrategie, die das Ziel umfassender (Geschlechter-)Gerechtigkeit in greifbare Nähe rückt?
- Wie sieht eine solche Verbindung in der Praxis aus?
- Werden damit aktuelle Theoriediskurse, die Ungleichheit als Ergebnis des Zusammenwirkens verschiedener Herrschafts- und Unterdrückungsformen analysieren, adäquat politisch aufgegriffen?
- Welche Konsequenzen hat die Einlassung auf eine Management-Philosophie?

Die Tagung wird von der Freien Universität Berlin veranstaltet.

## **Tagungsprogramm**

### **Donnerstag, 12. Januar 2006**

- 18.00 Begrüßung  
*Prof. Dr. Dieter Lenzen, Präsident der Freien Universität Berlin*
- 18.30 Gender und Diversität: Kulturwissenschaftliche und historische Annäherungen  
*Prof. Dr. Susanne Schröter, Passau*
- 20.00 Empfang

### **Freitag, 13. Januar 2006**

- 9.00 Eröffnung  
*Prof. Dr. Christine Keitel-Kreidt, Berlin*
- 9.15 Diversity in Organizations: Tempered Radicalism as an Incremental Approach to Learning and Change  
*Prof. Dr. Debra Meyerson, Stanford*
- 10.15 Diversity Management: Grundlagen und Entwicklung im internationalen Vergleich  
*Dr. Günther Vedder, Trier*
- 11.15 Kaffeepause
- 11.30 Diverse Gender – Gendered Diversity: Eine Gewinn- und Verlustrechnung  
*Prof. Dr. Claudia von Braunnmühl, Berlin*
- 12.30 Gender und Diversity als rechtliche Kategorien: Verbindungslinien, Konfliktfelder und Perspektiven  
*Prof. Dr. Beate Rudolf, Berlin*
- 13.30 Mittagspause

- 15.00 Konkurrenz in der Marginalität? Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming und Diversity Management an Hochschulen  
*Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Göttingen*
- 16.00 Kaffeepause
- 16.30 Sustaining the Diversity of Academic Practice: Experiences from Participatory Research in an Academic Workplace  
*Prof. Dr. Keijo Räsänen, Helsinki*
- 17.30 Gender und Diversity: Eine Vernunftfehe?  
*Prof. Dr. Gertraude Krell, Berlin*
- ab 19.00 Gemeinsames Abendessen

### **Samstag, 14. Januar 2006**

- 9.00 Humankapital Gender – Potentiale und Fallstricke des ‚unternehmerischen‘ Ansatzes in der Geschlechterpolitik  
*PD Dr. Michael Meuser, Duisburg*
- 10.00 Gender als Selbstmanagement: Von der Reprivatisierung des Geschlechts in der gegenwärtigen Gleichstellungspolitik  
*Tove Soiland, Zürich*
- 11.00 Kaffeepause
- 11.30 Diversities im Netzwerk von Hierarchien  
*Dr. Ursula Pasero, Kiel*
- 12.30 Mittagspause
- 14.00 Diversity, ein neues Leitbild der Sozialpolitik?  
*Prof. Dr. Barbara Riedmüller, Berlin*
- 15.00 Kaffeepause
- 15.30 Abschlusspodium: Gender und Diversity – Albtraum oder Traumpaar?  
*Prof. Dr. Ing. Moniko Greif*  
*Prof. Dr. Gertraude Krell*  
*Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel*  
*Dr. Ursula Pasero*  
*Prof. Dr. Barbara Riedmüller*  
*Dr. Günther Vedder*  
Moderation: Dr. Sünne Andresen
- 17.30 Ende der Tagung

Die Tagung findet statt im  
Harnack-Haus (U-Bhf. Thielplatz, Linie U 3)  
Innstraße 16-20, 14195 Berlin

Tagungsgebühr: 20 €/erm. 10 €

**Anmeldung bis zum 3. Januar 2006 unter: [www.fu-berlin.de/zefrauen/anmeldung.html](http://www.fu-berlin.de/zefrauen/anmeldung.html)**

Organisatorinnen:

Mechthild Koreuber, zentrale Frauenbeauftragte

Dr. Ulla Bock, Dr. Anita Runge, Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

Dorothea Lüdke, Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz

Dr. Sünne Andresen, Sozialwissenschaftlerin

Informationen: 030-838-54259/53378

[www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte)

[www.fu-berlin.de/zefrauen](http://www.fu-berlin.de/zefrauen)

[www.fu-berlin.de/gender-kompetenz](http://www.fu-berlin.de/gender-kompetenz)

## **Im VS Verlag für Sozialwissenschaften ist erschienen:**

*Eva Blome, Alexandra Erfmeier, Nina Gülcher, Kerstin Smasal, Sandra Smykalla (Hrsg.)*

### **Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik**

Universitäre Gleichstellungspolitik bewegt sich derzeit im Spannungsfeld von aktuellen geschlechtertheoretischen Debatten und den Reformbestrebungen an deutschen Hochschulen. Das Handbuch will der zunehmenden Komplexität universitärer Gleichstellungsarbeit Rechnung tragen und zu ihrer Professionalisierung beitragen. Der erste Teil vermittelt theoretische Grundlagen und regt zur Reflexion der Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung an, die die gleichstellungspolitische Praxis beeinflussen. Im zweiten Teil liegt der Schwerpunkt auf den konkreten Aufgabenfeldern und Handlungsmöglichkeiten von Gleichstellungsbeauftragten an der Hochschule. In der Verschränkung von Theorie und Praxis sollen Paradoxien gleichstellungspolitischen Handelns als Herausforderung produktiv gemacht werden.

Das Handbuch richtet sich sowohl an die in der Gleichstellungspraxis Tätigen als auch an Geschlechterforscherinnen und Geschlechterforscher.

Die Autorinnen sind ehemalige dezentrale Frauenbeauftragte der Universität Göttingen. Nina Gülcher ist mittlerweile wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Deutsche und Niederländische Philologie (FB Philosophie und Geisteswissenschaften) der FU Berlin.



*Blome, Eva u. a.: Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? VS Verlag für Sozialwissenschaften 2005. 308 S. Mit 6 Abb. u. 13 Tab. 14,8 x 21,0 cm Br. ISBN: 3-8100-4216-1*

### **Habilitandinnen treffen sich**

Das nächste Treffen des Habilitandinnennetzwerkes findet am **Dienstag, dem 17. Januar 2006, 18.30 Uhr**, wie gewohnt, im Restaurant Galileo, Otto-von-Simson-Straße 26, 14195 Berlin (neben der FU-Mensa), statt. Das Habilitandinnennetzwerk bietet Frauen, die sich im Augenblick habilitieren oder vorhaben, dies in naher Zukunft zu tun, die Möglichkeit zu Austausch und lockerem Gespräch. Auch bereits habilitierte Frauen sind gern gesehene Teilnehmerinnen.

### **In eigener Sache Das Rundbrief-Abonnement**

Der Wissenschaftlerinnen-Rundbrief erreicht regelmäßig alle Wissenschaftlerinnen der Freien Universität: 20 bis 30 Seiten stark landet er direkt auf ihrem Schreibtisch. Doch die Nachfrage von anderen FU-Mitgliedern steigt. Deshalb gibt es ein Angebot für alle Interessierten: das **Rundbrief-Abonnement**. Wer den Wissenschaftlerinnen-Rundbrief ebenfalls regelmäßig erhalten möchte, der kann ihn in elektronischer Form abonnieren. Eine kurze Mail mit Angabe von Namen und Fach- oder Arbeitsbereich an [frauenbeauftragte@fu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@fu-berlin.de) reicht und schon liegt der Rundbrief automatisch jedes Semester im elektronischen Postfach. Wer sein Abo löschen möchte möge uns ebenfalls eine E-Mail schicken.

## Expertinnen-Datenbanken

Ein kontinuierlicher Service des Wissenschaftlerinnen-Rundbriefs ist die Vorstellung einiger Expertinnen-datenbanken. Sie erleichtern zum Einen die Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen als Kandidatinnen für Stellenausschreibungen oder Referentinnen und bieten zum Anderen die Chance für Fachfrauen, sich registrieren zu lassen und somit „sichtbar“ zu werden. Die Auflistung erhebt nicht den Anspruch erschöpfend zu sein. Ergänzungen oder Anmerkungen nimmt das Büro der zentralen Frauenbeauftragten entgegen.

Datenbank	Kontakt
Die Datenbank FemConsult des Kompetenzzentrums „Frauen in Wissenschaft und Forschung/Center of Excellence Women and Science“ (CEWS) an der Universität Bonn enthält Datensätze promovierter bzw. habilitierter Wissenschaftlerinnen. Zurzeit enthält FemConsult fast 7.000 Einträge.	<a href="http://www.femconsult.de">www.femconsult.de</a> Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS Universität Bonn, Poppelsdorfer Allee 15 53115 Bonn Tel. 0228 73 4835 <a href="mailto:cews-info@cews.uni-bonn.de">cews-info@cews.uni-bonn.de</a> <a href="http://www.cews.uni-bonn.de">www.cews.uni-bonn.de</a>
Die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin hat in Zusammenarbeit mit „Frauenpunkt Courage e.V.“ eine Datenbank für Akademikerinnen und potenzielle FH-Professorinnen eingerichtet.	<a href="http://www.fhtw-berlin.de/content/lehren/frauenfoerderung/karriere-datenb/index.html">www.fhtw-berlin.de/content/lehren/frauenfoerderung/karriere-datenb/index.html</a> Die Frauenbeauftragte der FHTW, Dr.-Ing. Helga-Maria Engel, Tel. 030 5019-2687, oder Frau Cujass von „Frauenpunkt Courage e.V.“, Tel. 030 97 89 69 35
Die Datenbank mit Informationen aller in Österreich habilitierter Frauen ist nicht online verfügbar, aber es wird auf Anfrage recherchiert. Zurzeit sind etwa 430 Datensätze enthalten, die u. a. auf Listen habilitierter Frauen des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie auf Angaben der Universitäten beruhen.	Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Karl-Franzens-Universität Graz, Prof. Dr. Roswith Roth, Tel.: 0043 316 380 1026, <a href="mailto:akgl@uni-graz.at">akgl@uni-graz.at</a> , <a href="http://www.kfunigraz.ac.at/akglwww/">www.kfunigraz.ac.at/akglwww/</a>
Etwa 65 Einträge verzeichnet zurzeit die Datenbank Professorinnen in der Physik.	<a href="http://www.physik.org/profin.html">www.physik.org/profin.html</a>
Kontaktaufnahme zu Expertinnen ermöglicht die Liste Frauenforschungsprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW. Derzeit sind etwa 60 Einträge registriert.	<a href="http://www.netzwerk-frauenforschung.de">www.netzwerk-frauenforschung.de</a>
Die Datenbank sachverständiger Frauen und Expertinnen aus den Bereichen der Politischen Wissenschaftu. Praxis, zusammengestellt von „femina politica e.V.“ (befindet sich im Aufbau)	<a href="http://www.politologin.de">www.politologin.de</a>
Die gesamtschweizerische Datenbank ermöglicht es, Wissenschaftlerinnen und Expertinnen aus Wirtschaft, Praxis und Privatwirtschaft zu finden und zu ihnen Kontakt aufzunehmen.	<a href="http://www.femdat.ch">www.femdat.ch</a> , Geschäftsstelle:F. Scheidegger, Gesellschaftsstr.25, CH-3012 Bern Tel: 031 631 37 01

**Sonja Schneller**

*stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte*

**„Wir sind Weltmeister!“** Carsten Flügel für die ARD beim Abschlusspiff der Fußballweltmeisterschaft der Frauen am 12. Oktober 2003

Nicht nur im Leistungssport, auch in den Sportorganisationen treten Frauen immer deutlicher in Erscheinung. Beinahe 40% der Mitglieder im Deutschen Sportbund sind weiblich, der Anteil an Frauen steigt hier seit Jahrzehnten kontinuierlich an. Und dennoch lässt die Teilhabe von Frauen in Funktionen und repräsentativen Ämtern in den Sportorganisationen zu wünschen übrig. Die Gleichstellung der Geschlechter hat sich keinesfalls in allen Bereichen und auf allen Ebenen des Sports durchgesetzt. Doch wodurch ist dieser Missstand zu erklären? Warum sind Frauen nicht ihrem Mitgliederanteil entsprechend in den Führungspositionen des Sports vertreten? Sind sie dort nicht erwünscht? Gibt es zu wenige Interessentinnen? Streben Frauen seltener Führungspositionen an? Festzuhalten ist, dass Frauen auch in diesem wichtigen Bereich der Gesellschaft kaum Mitbestimmungsrecht haben – Sport ist Männersache.

Das Projekt „Frauen an die Spitze – Aktionsbündnis zur Steigerung des Frauenanteils in den Führungspositionen des Sports“, realisiert und betreut von Frau Prof. Dr. Dr. h. c. Gudrun Doll-Teppler (Freie Universität Berlin) und Prof. Dr. Dr. Gertrud Pfister (Universität Kopenhagen), geht seit einigen Jahren diesen Fragen nach. In diesem Jahr wird die Projektgruppe für ihre Verdienste mit dem Margherita-von-Brentano-Preis ausgezeichnet.

Das Projekt: Auf wissenschaftstheoretischer Basis wurde in einem ersten Schritt die Geschlechterverteilung in den (ehrenamtlichen) Führungspositionen der Sportverbände untersucht, die Marginalisierung der Frauen erforscht und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen von Sportverbänden entwickelt. Im praxisorientierten Teil der Unter-

suchung wurde das Konzept Gender Mainstreaming unter den Funktionsträger/innen im Sport bekannt gemacht, ein praxisorientierter Leitfaden entwickelt und die Einführung dieses Instruments vom Deutschen Sportbund beschlossen. Durch die Entwicklung von Maßnahmen zur Gewinnung, Motivierung, Ausbildung und Betreuung weiblicher Führungskräfte sowie eines Mentoring-Konzepts, wurde in beispielhafter Weise eine Verbindung von Theorie und Praxis hergestellt.

„Frauen an die Spitze“ ist ein herausragendes Projekt, das im Bereich der Frauenförderung und Geschlechterforschung in der Sportwissenschaft ganz neue Wege geht und aufgrund seiner gesellschaftspolitischen Komponente weit über die Universitätsgrenze hinaus wirkt. Mit der Auszeichnung wird eine Gemeinschaftsarbeit von Frauen verschiedener Statusgruppen gewürdigt, der es in hervorragender Weise gelungen ist, Geschlechterforschung mit frauenpolitischen Maßnahmen zu verbinden.

Mit dem Preisgeld von 11.000 Euro sollen anhand von Interviewstudien die Wege von Quereinsteiger/innen aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik in die Führungsebenen des Sportverbandsystems analysiert und dokumentiert werden. Darüber hinaus ist geplant, durch Öffentlichkeitsarbeit die Verbindung von Wissenschaft und Wirtschaft mit Politik und Sport zu verstärken.

Die Preisvergabe durch den Präsidenten der Freien Universität Berlin wird mit einem Festakt am Donnerstag, dem 19.01.2006, im Zentrum Weiterbildung, Otto-von-Simson-Str. 13-15, 14195 Berlin, von 17.00 Uhr bis 20.00 Uhr gefeiert, zu dem Sie herzlich eingeladen sind.

# MARGHERITA-VON-BRENTANO-PREIS 2005

Verleihung an das Projekt  
FRAUEN AN DIE SPITZE – AKTIONSBÜNDNIS ZUR STEIGERUNG  
DES FRAUENANTEILS IN DEN FÜHRUNGSPPOSITIONEN DES SPORTS

CLAUDIA BISKUP  
PROF. DR. DR. H.C. GUDRUN DOLL-TEPPER  
DORIS KULA  
DOROTHEA MÜTH  
PROF. DR. DR. GERTRUD PFISTER  
HEIDRUN PLATH  
SABINE RADTKE

AM DONNERSTAG, DEM 19. JANUAR 2006 VON 17.00 – 20.00 UHR  
IM SITZUNGSSAAL DES AKADEMISCHEN SENATS  
IM HENRY-FORD-BAU DER FREIEN UNIVERSITÄT BERLIN

## ***Musikalische Einstimmung***

Annette Wizisla, Piano

## ***Worte zur Begrüßung***

Prof. Dr. Dieter Lenzen  
Präsident der Freien Universität Berlin

## ***Grußwort***

Klaus Böger  
Senator für Bildung, Jugend und Sport

## ***Ansprache***

Prof. Dr. Dr. hc Mechthild Leutner  
Sprecherin des Frauenrates

## ***Frauen an die Spitze***

### ***Laudatio auf die Preisträgerinnen***

Prof. Dr. Dr. h. s. sc. Christine Keitel-Kreidt

## ***Überreichung des Preises***

Prof. Dr. Dieter Lenzen  
Präsident der Freien Universität Berlin

## ***Gipfelstürmerinnen***

*Wege zur Spitze im deutschen Sport*  
Prof. Dr. Dr. hc Gudrun Doll-Tepper

## ***Empfang mit Musik***

Annette Wizisla, Piano