

(K)ein Platz für Wissenschaftlerinnen an ostdeutschen Hochschulen?

Anke Burkhardt

Die inhaltliche und strukturelle Umgestaltung des ostdeutschen Hochschulwesens nach dem Vorbild der alten Bundesländer ist mit einem drastischen Personalabbau innerhalb weniger Jahre verbunden. Aus der Anwendung der Sonderkündigungsregelungen gemäß Einigungsvertrag, der Umstellung der Beschäftigtengruppenstruktur, der Erhöhung des Anteils befristeter Stellen, der Neugestaltung der Nachwuchsförderung und vielem anderen mehr erwachsen für die Betroffenen tiefe Einschnitte in ihre bisherige Lebenssituation und -planung. Nachfolgend wird untersucht, ob und inwieweit der konfliktreiche Prozeß der Hochschulerneuerung durch eine Verdrängung von Wissenschaftlerinnen aus dem Lehr- und Forschungsbetrieb gekennzeichnet ist.

"Eine Frau, die heute in einem wissenschaftlichen Beruf ebensoviel leistet wie ein Mann, muß zehnmal tüchtiger sein als dieser, weil sie zehnmal mehr Schwierigkeiten zu überwinden hat."¹

Ludwig Fulda
* 1862

1 Personal im Umbruch

Zieht man rückblickend auf die ersten Nachwendejahre eine Zwischenbilanz der Hochschulerneuerung im Ostteil Deutschlands, ist nicht zu übersehen, daß das Ausmaß innovativer Entwicklungen hinter den ursprünglichen Erwartungen zurückgeblieben ist. Potentiell bot die Umbruchphase Raum für die Erprobung langfristig angelegter, dem europäischen Gedanken verpflichteter - allerdings auch mit Kosten und Risiken behafteter - Modernisierungsstrategien. In der Regel fiel die Entscheidung jedoch zugunsten der Übertragung der im alten Bundesgebiet praktizierten Lösungen, wobei angesichts leerer Kassen finanzpolitische Erwägungen eine entscheidende Rolle gespielt haben dürften. Getragen von dem berechtigten Wunsch, die Umstellung möglichst schnell und ohne allzu gravierende Beeinträchtigung des Studienbetriebes zu bewältigen, wurde die westdeutsche Hochschullandschaft kopiert, obwohl deren zumindest partielle Reformbedürftigkeit unstrittig ist.

Da die im Hochschulwesen zu erbringenden Leistungen von der Konzipierung bis hin zur Realisierung in besonderem Maße an das Wirken des Menschen gebunden sind, gilt die personelle Umstrukturierung als das Kernstück der Erneuerung. Im Personalbereich ist die Kluft zwischen Soll und Ist besonders tief. Viele Aspekte des Anpassungsprozesses, wie z. B. die Beseitigung der einseitig politisch-ideologischen Ausrichtung von Lehre und Forschung oder die Einführung der Stellenausstattung gemäß der Kapazitätsverordnung, sind nur über einschneidende Bestandsreduzierungen zu erreichen.

¹ Feyl, R. (Hrsg.): Sein ist das Weib, Denken der Mann. Ansichten und Äußerungen für und wider die gelehrten Frauen gesammelt. Berlin 1984.

Die wesentlichsten Gründe hierfür können in folgenden, sich zum Teil überdeckenden und einander bedingenden Komplexen zusammengefaßt werden:

- institutionelle Neugestaltung des Einrichtungsnetzes (Abwicklung von Hochschulen und Struktureinheiten nach Maßgabe des Einigungsvertrages; Aufbau des Fachhochschulbereiches; Gründung von Universitäten und Technischen Universitäten; Integration kleinerer Spezialhochschulen in Universitäten u. ä.),
- personelle Umgestaltung gemäß neuer fachlicher Strukturen (entsprechend der Neuorientierung der Studienberechtigten bei der Studienfachwahl und daraus resultierender veränderter Lehrnachfrage; Abwicklung ideologie- und systembelasteter Fachbereiche; Personalaustausch im Rahmen der Erneuerung ehemals besonders staatsnaher Fachgebiete u. ä.),
- bedarfsbedingte Personalbestandsreduzierung in Anpassung an die Betreuungsrelation im Hochschulwesen der alten Bundesländer bei Orientierung der Personalbedarfsrechnung am westdeutschen Haushaltsmuster,
- Schaffung einer regional ausgewogenen Hochschullandschaft entsprechend der Ländergliederung (Überwindung zentralistischer und aufbau förderaler Strukturen, Abbau fachlicher Disproportionen sowie eines quantitativ über- bzw. unterproportionalen Personalbestandes),
- Erneuerung der Beschäftigtengruppenstruktur (Erhöhung des Hochschullehreranteils, Umkehrung des bisherigen Verhältnisses von befristeten und unbefristeten Stellen im Mittelbau in Anlehnung an die Situation an westdeutschen Hochschulen) sowie
- Überprüfung der politisch-ideologischen Belastung, der persönlichen Integrität und der fachlichen Eignung der Hochschulmitarbeiter (Anwendung der Sonderkündigungsregelungen gemäß Einigungsvertrag).

Die personalreduzierenden Aspekte der Erneuerung sind für die Betroffenen oft schmerzlich und mit sozialen Härten verbunden. Sie bieten aber auch die Möglichkeit, relativ unbehindert von Besitzstandsansprüchen verfestigte Personalstrukturen aufzubrechen. Darin eingeschlossen ist die Chance, politische Willensbekundungen hinsichtlich einer Gleichstellung von Mann und Frau an den Hochschulen rasch und in einer erkennbaren Größenordnung in die Tat umzusetzen.

Eine Reihe von Restriktionen, die Frauenförderung an den Hochschulen im alten Bundesgebiet auf einen mühsamen Prozeß der kleinen Schritte reduzierte, galt im Osten in der ersten Umbruchphase noch nicht. Unkonventionelle Formen der Mitbestimmung aller Hochschulangehörigen in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung wurden entwickelt. Die Prinzipien des Runden Tisches führten zu einer neuen Kultur des Meinungsstreites, die den unterschiedlichen Gruppen die Einbringung von Ideen ermöglichte. Frauen begannen sich zu organisieren und ihre Rechte öffentlich einzufordern. Befreit von der Enge des zentralistischen Dirigismus schienen die verschiedensten Wege der Erneuerung möglich, und die Mehrheit der Hochschulangehörigen war bereit, an ihrer Erprobung aktiv mitzuwirken.

Die damalige Diskussion an den ostdeutschen Hochschulen zeichnete sich durch ein breites Spektrum an Vorstellungen aus. Sie reichten vom konservativen Konzept der Wiedereinführung der Ordinarien bis hin zur Empfehlung der Aufhebung gängiger Fächerstrukturen zugunsten interdisziplinärer Lehr- und Forschungsansätze. Frauenpolitische Überlegungen bewegten sich in der Bandbreite von totaler Ablehnung jeder Quotierung (Motto: Wer Leistung bringt, braucht keine Quote!) und der Forderung nach mindestens paritätischer Besetzung aller Gremien.

2 Qualifikations- und Professionspyramide

Bezogen auf die Personengruppen Studierende, wissenschaftlicher Nachwuchs und Personal lag der Frauenanteil im Hochschulwesen der DDR über den vergleichbaren Anteilen im alten Bundesgebiet. Die Anpassung an die Verhältnisse im westdeutschen Hochschulwesen würde hier also einen Rückschritt darstellen (vgl. Tabelle 2 und 3). Zwar existierte in beiden Teilen Deutschlands eine relativ stabile geschlechtsspezifische Qualifikations- und Professionspyramide, doch war diese an ostdeutschen Hochschulen weniger ausgeprägt.

An DDR-Hochschulen stellten Frauen 1989 47 % der deutschen Studienanfänger im Direktstudium. Von den erfolgreichen Promovenden war jeder Dritte eine Frau. Bezogen auf abgeschlossene Habilitationen lag der Frauenanteil bei 15 %.

Die Erlangung des akademischen Grades Doktor eines Wissenschaftszweiges (Promotion A - Dr.) bzw. Doktor der Wissenschaften (Promotion B/Habilitation - Dr. sc.) war auf verschiedenen Wegen möglich, deren Inanspruchnahme aufgrund einer differenzierten Berücksichtigung der Belange von Frauen geschlechtsabhängige Besonderheiten aufwies. Die Graduierung konnte im

Rahmen eines Forschungsstudiums (nur Promotion A), über eine planmäßige oder außerplanmäßige Aspirantur, auf dem Wege der Mitarbeiterqualifizierung an den Hochschulen und Akademien oder extern erworben werden (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Erfolgreich abgeschlossene Promotionen A (Dr.) und Promotionen B/Habilitationen (Dr. sc.) an ostdeutschen Hochschulen und Akademien nach Qualifizierungsformen 1989 - Deutsche¹

Qualifizierungsform	Erfolgreich abgeschlossene Promotionen und Habilitationen (in Personen)		Frauenanteil (in %)
	gesamt	darunter weibl.	
Forschungsstudium (A)	776	284	36,6
Planmäßige Aspirantur (A)	190	98	51,6
Außerplanmäßige Aspirantur (A)	261	40	15,3
Industriecaspirantur (A)	10	4	40,0
Teilaspirantur (A)	25	12	48,0
Promotion durch Mitarbeiter der Hochschule/Institution (A)	1.170	390	33,3
Externe Promotion (A)	2.085	869	41,7
Promotion A (Dr.) insgesamt	4.517	1.697	37,6
Planmäßige Aspirantur (B)	58	23	39,7
Außerplanmäßige Aspirantur (B)	18	3	16,7
Promotion durch Mitarbeiter der Hochschule/Institution (B)	611	79	12,9
Externe Promotion (B)	238	37	15,5
Promotion B/Habilitation (Dr. sc.) insgesamt	925	142	15,4

¹ Ministerium für Bildung (Hrsg.): Hochschulstatistik 1989. Studierende. Berlin 1990 (bearbeitet an der TU Magdeburg).

Die Aufnahme in das Forschungsstudium erfolgte in der Regel ein halbes bis ein Jahr vor Abschluß der laut Studienplan vorgesehenen Studienzeit. Die Ausbildung dauerte drei Jahre (einjährige Verlängerung möglich). Während dieser Zeit blieb der Forschungsstudent Angehöriger der Hochschule. Ausfallzeiten, die durch Schwangerschaft oder Kinderbetreuung bedingt waren, wurden nicht auf die Dauer des Forschungsstudiums angerechnet. Das Grundstipendium betrug 500 Mark monatlich. Für jedes zu versorgende Kind wurden Zuschläge gewährt. Des weiteren gab es leistungsabhängige Zuschläge und Aufstockungen des Grundstipendiums, wenn der Ehepartner ohne eigenes Einkommen war. Jeder Forschungsstudent war verpflichtet, einen detaillierten Arbeitsplan auszuarbeiten. Der betreuende Hochschullehrer hatte zu gewährleisten, daß mit Beginn des Forschungsstudiums ein Dissertationsthema aus dem Forschungsplan der Hochschule festgelegt wurde. Das erste Jahr des Forschungsstudiums stand für die Erarbeitung der thematisch mit der Dissertation in Zusammenhang stehenden Diplomarbeit zur Verfügung. Festlegungen zum späteren beruflichen Einsatzbereich wurden in der Regel schon bei Beginn der Qualifizierung getroffen.¹

Die planmäßige Aspirantur ermöglichte für die Dauer von drei Jahren (Verlängerung möglich) die volle Konzentration auf die wissenschaftliche Arbeit. Das Arbeitsrechtsverhältnis mit dem delegierenden Betrieb ruhte während der Qualifizierung. Die Aspirantenzeit wurde voll auf die Dienst-, Berufs-, Tätigkeits- und Betriebszugehörigkeitsjahre angerechnet. Die finanzielle Absicherung erfolgte über ein Stipendium, d. h. gegenüber anderen Qualifizierungsformen (z. B. außerplanmäßige Aspirantur) mußten Einkommenseinbußen in Kauf genommen werden.

Zu den planmäßigen Aspiranturen zählten auch die Teilaspirantur und die Frauen-Sonderaspirantur. Eine Teilaspirantur (Dauer ein halbes Jahr bis zu zwei Jahren) kam dann in Frage, wenn der Kandidat bereits umfangreiche wissenschaftliche Vorarbeiten zu der gewählten Thematik vorweisen konnte oder wenn ein außerplanmäßiger Aspirant in die planmäßige Aspirantur übernommen wurde. Die Frauen-Sonderaspirantur diente der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses unter besonderer Berücksichtigung familiärer Belange. Die Fördermaßnahmen, die u.a. Kinderbetreuung, Urlaubsversorgung, Unterstützung im Forschungskollektiv und Festlegungen zum späteren Einsatz umfaßten, wurden in einem Förderungsvertrag festgeschrieben.

¹ Anordnung (Nr. 1) über das Forschungsstudium vom 29. Dezember 1978 in der Fassung der Anordnung (Nr.2) vom 1. Juli 1981. In: Gesetzblatt der Deutschen Demokratischen Republik. Teil I, Nr. 24, Berlin 1981, S.301 ff.

Während die planmäßige Aspirantur überwiegend von Frauen absolviert wurde, war die außerplanmäßige Aspirantur (Dauer vier Jahre) eine Domäne der Männer. Sie ermöglichte - gestützt auf die Betreuung an der Hochschule und die betriebliche Delegation - die wissenschaftliche Qualifizierung ohne Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit und bei voller Gehaltsfortzahlung. Für Frauen, die familiär bedingt in keinem Arbeitsrechtsverhältnis standen, war die Aufnahme der Aspirantur auch ohne Betriebsdelegation möglich. Für die Erfüllung der Qualifizierungsaufgaben wurden außerplanmäßige Aspiranten jährlich 70 Arbeitstage freigestellt. Bei besonderer familiärer Belastung konnte die Freistellung von Frauen auf 100 Arbeitstage erweitert werden.¹

Im Fall der **Promotion oder Habilitation durch einen Mitarbeiter einer wissenschaftlichen Einrichtung** waren die Qualifizierungsaufgaben in der Regel Bestandteil des offiziellen Forschungsplanes. Betreuer, Thematik, Zeitplan, Arbeitsschritte etc. wurden in einer Qualifizierungsvereinbarung schriftlich fixiert. Es bestand die Möglichkeit, in diese Vereinbarung frauenspezifische Fördermaßnahmen aufzunehmen.

Die Gruppe der **externen Promovenden/Habilitanden** war heterogen zusammengesetzt. In ihr wurden u. a. auch diejenigen erfaßt, die ihre Aspirantur nicht fristgemäß, sondern nachträglich abschlossen.

An DDR-Hochschulen wies das wissenschaftliche und künstlerische Personal 1989 einen Frauenanteil von 31 % auf. Die Differenzierung zwischen den Beschäftigtengruppen war erheblich. Während Frauen mehr als ein Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeiter stellten, bestand bei den Hochschullehrern (Professoren, Dozenten) zwischen Männern und Frauen eine Relation von 10 : 1. Die Gruppe der Professoren setzte sich also fast ausschließlich aus Männern zusammen. Gleiches betraf die obere Leitungsebene der Hochschulen und bedeutende hochschulpolitische Entscheidungsgremien. Bezogen

¹ Vgl. u.a.:

1. Anordnung (Nr. 1) über die wissenschaftliche Aspirantur - Aspirantenordnung - vom 22. September 1972. In: Gesetzblatt der Deutschen Demokratischen Republik. Teil II, Nr. 60, vom 13. Oktober 1972, Berlin 1972, S. 648 ff.

2. Anordnung (Nr. 3) über die wissenschaftliche Aspirantur - 3. Aspirantenordnung vom 16. März 1990. In: Gesetzblatt der Deutschen Demokratischen Republik. Teil I, Nr. 23, vom 9. April 1990, Berlin 1990, S. 227 und 228.

auf die Anzahl der Rektoren, Prorektoren und Sektionsdirektoren lag der Frauenanteil Ende der 80er Jahre bei knapp drei Prozent.¹

¹ Radtke, H.: Frauen in Leitungsfunktionen in der Wissenschaft. In: Einheit, Berlin 10/1988, Berlin, S. 932.

Tabelle 2: Anteil des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an ostdeutschen Hochschulen nach Fächergruppen und Beschäftigtenkategorien im Vergleich der Jahre 1989 und 1991 (jeweils am 31. 12. des Jahres)¹

Fächergruppe	Frauenanteil 1989 (in %) - hauptberufl. Personal			Frauenanteil 1991 (in %) - haupt- und nebenberufl. Personal		
	wiss. Pers. insg.	davon:		wiss. Pers. insg.	davon:	
		Hoch- schul- lehrer	wiss. Mit- arb.		Hoch- schul- lehrer	wiss. Mit- arb.
Sprach- u. Kul- turwiss., Sport	47	17	52	50	19	55
Rechts-, Wirt.- u. Sozialwiss.	32	13	42	32	12	40
Math./Natur- wissensch.	18	4	22	20	4	24
Humanmedizin	37	9	41	41	11	44
Veterinär- medizin	27	6	35	29	7	39
Agrar-, Forst- u. Ernährungs- wissensch.	22	8	28	25	9	32
Ingenieurwiss.	10	2	13	13	3	17
Kunst, Kunst- wissensch.	48	17	48	35	19	39
Zentrale Einrich- tungen	34	6	42	44	7	46
Insgesamt	31	9	36	32	9	37

¹ Vgl. u.a.:

- Berichterstattung der Hochschulen an das Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen der DDR (unveröffentlichtes Arbeitsmaterial).
- Burkhardt, A.; Scherer, D., Erdner, S.: Personalbestand an Hochschulen der ehemaligen DDR 1989 und 1990. In: Projektgruppe Hochschulforschung Berlin-Karlshorst (Hrsg.): Projektberichte 3/1991, Berlin 1991.
- GESTAL - Gemeinsames Statistisches Amt der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen (Hrsg.): Hochschulstatistik 1991. Personal (Beitrittsgebiet). Berlin 1992 (unveröffentlichtes Arbeitsmaterial).

Die Fächergruppendifferenzierung des Wissenschaftlerinnenanteils war an DDR-Hochschulen mit einer Bandbreite von 47 % in Sprach- und Kulturwissenschaften/Sport bis 12 % in den Ingenieurwissenschaften ausgeprägter als an den Hochschulen in den alten Bundesländern. Ähnlichkeiten gab es in bezug auf den ausgesprochen geringen Hochschullehrerinnen-Anteil in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften und Mathematik/Naturwissenschaften (2 % bzw. 4 %Prozent).

Regionale Differenzierungen resultierten aus der nach Bundesländern unterschiedlich profilierten Hochschullandschaft. So weist Sachsen mit seiner Konzentration an ingenieurwissenschaftlich orientierten Hochschulen den niedrigsten Frauenanteil auf (29 %), während dieser in Ost-Berlin aufgrund des Übergewichtes an geisteswissenschaftlichen, künstlerischen und medizinischen Fächern überdurchschnittlich hoch ist (39 %).

Trotz der im Vergleich zu westdeutschen Hochschulen höheren Frauenanteile war man im Hochschulwesen der DDR von der Gleichstellung der Geschlechter weit entfernt. Im Gegensatz zu offiziellen Verlautbarungen kam es im sozialistischen Hochschulalltag zu einer von Karrierestufe zu Karrierestufe abnehmenden Repräsentanz von Frauen. Rückblickend ist eine Vernachlässigung dieser Problematik - vor allem in bezug auf die marginale Situation von Frauen in Spitzenpositionen - zu konstatieren.¹ Ihre geringe Präsenz in der Gruppe der Hochschullehrer wurde über viele Jahre fast unverändert fortgeschrieben. Trotzdem findet sich in dem Grundsatzcharakter tragenden Beschluß des Politbüros des ZK der SED vom März 1980 "Aufgaben der Universitäten und Hochschulen in der entwickelten sozialistischen Gesellschaft" kein Hinweis auf die Notwendigkeit der Frauenförderung in der Wissenschaft.²

Die Materialien der V. Hochschulkonferenz 1980 enthalten lediglich die sehr allgemein gehaltene Forderung: "Bei allen Überlegungen und Maßnahmen zur Entwicklung wissenschaftlicher Kader ist die Förderung der Frauen

¹ Burkhardt, A.: Frauen an den Hochschulen. In: Klemm, K.; Böttcher, W.; Weegen, M. (Hrsg.): Bildungsplanung in den neuen Bundesländern. Entwicklungstrends, Perspektiven und Vergleiche. Weinheim 1992, S. 147 und 148.

² Beschluß des Politbüros des ZK der SED vom 18. März 1980: Aufgaben der Universitäten und Hochschulen in der entwickelten sozialistischen Gesellschaft. In: Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen der DDR (Hrsg.): V. Hochschulkonferenz, Berlin 1980.

gebührend zu berücksichtigen...".¹ Auch den Referaten des Ministers für Hoch- und Fachschulwesen auf den jährlichen Konferenzen der Rektoren und Prorektoren der Universitäten und Hochschulen ist kaum mehr zu entnehmen als eine äußerst knappe Situationsbeschreibung, obwohl es trotz aller Planmäßigkeit nicht gelang, die Kluft zwischen den Erfolgen in der Nachwuchsförderung (hoher Anteil weiblicher Promovenden) und dem hohen Anteil von Frauen in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter einerseits und ihrer Unterrepräsentanz in der Gruppe der Hochschullehrer andererseits zu überwinden.

Erst Mitte der 80er Jahre, als immer deutlicher wurde, daß die bevorstehenden Emeritierungen mit einer drastischen Reduzierung der Anzahl der Dozentinnen und Professorinnen verbunden sein würden, wurde staatlicherseits die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen zur wichtigen hochschulpolitischen Aufgabe erklärt, deren Umsetzung von den Rektoren persönlich zu kontrollieren und abzurechnen war.² In der Folgezeit belebte sich die öffentliche Diskussion - sowohl in Gesprächsrunden unter Beteiligung ministerieller und gewerkschaftlicher Vertreter als auch auf wissenschaftlichen Tagungen stand die Frauenthematik auf der Tagesordnung.³ Gleichzeitig gewann die Forschung über die Rolle und die Motivation von Wissenschaftlerinnen im Hochschulbereich an Bedeutung.⁴ Bei Durchsicht der vorliegenden Materialien fällt auf, daß bei aller Kritik an der offensichtlichen Marginalisierung von Frauen das Dogma von der im Sozialismus grundsätzlich verwirklichten Gleichberechtigung nicht ernsthaft in Frage gestellt wurde.

"Als eine herausragende Errungenschaft des Sozialismus ist die Gleichberechtigung und Persönlichkeitsentwicklung der Frau eine unerläßliche Vor-

¹ Böhme, H.- J.: Der Beitrag der Universitäten und Hochschulen zum gesellschaftlichen Fortschritt und zur Stärkung der Leistungskraft unseres Landes in den achtziger Jahren. In: Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen der DDR (Hrsg.): V. Hochschulkonferenz... a.a.O., S. 84.

² Böhme, H.- J.: Referat des Ministers für Hoch- und Fachschulwesen auf der Konferenz der Rektoren der Universitäten und Hochschulen der DDR am 1. Juli 1985 in Weimar. Zwickau 1985, S. 38 und 39.

³ Frauen in der Wissenschaft. Materialien des Wissenschaftspotentialkolloquiums des Bereichs "Wissenschaftspotential" des ITW der AdW der DDR mit Vertretern aus Forschung, Lehre und Praxis am 26. März 1987 in Berlin. Berlin 1987 (Kolloquien; 60/1989).

⁴ Hildebrandt, K.: Wissenschaftlerinnen im Hochschulwesen der DDR. Ergebnisse einer Befragung. In: Zentralinstitut für Hochschulbildung Berlin (Hrsg.): Berichte und Informationen zur Hochschulentwicklung, Berlin 1989.

aussetzung für die weitere Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft... Insgesamt herrscht auch in der Wissenschaft die Tendenz vor: Je höher der Qualifikationsgrad bzw. der akademische Titel und je höher die Leitungsebene, desto weniger sind Frauen vertreten. Diese Situation hat tiefe historische Wurzeln, und es wäre eine Illusion, sie von heute auf morgen grundlegend ändern zu wollen."¹

Als Ursachen für den unbefriedigenden Stand des Einsatzes geeigneter Frauen in verantwortlichen Funktionen der Wissenschaft galten

- Probleme berufstätiger Mütter bei der Erreichung des erforderlichen Qualifikations- und Leistungsniveaus aufgrund ihrer familiären Belastung,
- subjektive, im weiblichen Persönlichkeitsbild begründete Hemmnisse wie falsche Bescheidenheit, Gutmütigkeit, fehlender Ehrgeiz und die Bereitschaft zum Zurückstecken zugunsten der Karriere des Partners,
- Festhalten an überholten Traditionen und ideologische Vorbehalte von Leitern gegenüber der Leistungsfähigkeit der Frau in der Wissenschaft.

Im Interesse der besseren Vereinbarkeit von Persönlichkeitsentwicklung, Berufstätigkeit und Mutterschaft wurden individuelle Lösungen der Förderung gefordert, welche die jeweils konkrete Arbeits- und Lebenssituation der Frauen berücksichtigen und je nach familiärer Situation "maßgeschneiderte" Maßnahmen ermöglichen sollten.²

Angestrebt wurde also nicht Gleichstellung der Geschlechter, sondern die **Bewältigung der Mehrfachbelastung durch die Frau**. Daß dieser Ansatz als typisch für die Behandlung der "Frauenproblematik" in der DDR angesehen werden kann, illustriert das nachfolgende Zitat aus dem bis zur Wende für die gesellschaftliche Entwicklung maßgebenden Programm der SED:

"Die werktätigen Frauen leisten in allen Bereichen der Gesellschaft einen entscheidenden Beitrag zum politischen, ökonomischen, wissenschaftlich-technischen, sozialen und geistig-kulturellen Fortschritt... Die Festigung der

¹ Radtke, H.: Frauen in Leitungsfunktionen in der Wissenschaft...a.a.O., S. 930 und 932.

² Ebenda, S. 936.

gesellschaftlichen Stellung und die Persönlichkeitsentwicklung der Frauen erfordern, zielstrebig daran zu arbeiten, daß die Frauen ihre berufliche Tätigkeit noch erfolgreicher mit ihren Aufgaben als Mütter und in der Familie vereinbaren können."¹

An den Hochschulen in den alten Bundesländern waren im Wintersemester 1990/91 39 % der Studienanfänger weiblich. Damit lag der Frauenanteil bereits zu Beginn einer wissenschaftlichen Laufbahn unter dem entsprechenden Bevölkerungsanteil. Erfolgreiche Doktorprüfungen wurden zu 28 % von Frauen abgelegt. In bezug auf die Habilitationen betrug ihr Anteil 10 %. Ebenfalls gering fiel die weibliche Präsenz im personellen Bereich aus. Der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonal erreichte 1990 18 %. Die Bandbreite in der Differenzierung nach Fächergruppen reicht von 29 % in der Veterinärmedizin bis 5 % in den Ingenieurwissenschaften. Lediglich vier von 100 Hochschullehrern (C3, C4) waren Frauen. Besonders deutlich zeigt sich die Unterrepräsentanz von Frauen hier in den Ingenieurwissenschaften und in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften mit einem Anteil weiblicher Hochschullehrer von einem bzw. zwei Prozent.

"Die Universitäten sind bis heute hartnäckige Männerbastionen geblieben. In den alten Bundesländern hatten Frauen schon immer nur schwer Zugang zu den gut dotierten Positionen in Universitäten und Fachhochschulen... Die Männer zeigen bei der Verteidigung ihrer 'Festung Wissenschaft' Zusammenhalt und Entschlossenheit."²

Die Besetzung der höchsten Stufen der Wissenschaftshierarchie weist immer noch patriarchale Züge auf. In Anbetracht des langjährigen Kampfes der etablierten und auch öffentlichkeitswirksam agierenden westdeutschen Frauenbewegung löste dies bei Ost-Frauen anfangs Verwunderung aus. Inzwischen ist es durch die Konfrontation mit der realen Situation in der Bundesrepublik zu einer Desillusionierung in bezug auf die Möglichkeit der Einflußnahme von Frauen auf die Hochschulpolitik gekommen. "Die ostdeutschen Wissenschaftlerinnen hatten sich offensichtlich ein falsches Bild vom Grad der Etablierung ihrer westdeutschen Kolleginnen gemacht. Sie überschätzten deren Bereitschaft und Möglichkeiten, gegenüber der zunehmenden

¹ Programm der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands. Berlin 1989, S. 54.

² Bergmann, C.: Grußwort. In: Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen, Referat Öffentlichkeitsarbeit (Hrsg.): Förderprogramm Frauenforschung des Senats von Berlin. Bericht 1992, Berlin 1993, S. 9.

Marginalisierung von Frauen im Wissenschaftssystem der neuen Bundesländer Einfluß zu nehmen.¹⁾

Tabelle 3: Anteil des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen in den alten Bundesländern nach Fächergruppen und Beschäftigtenkategorien 1990²⁾

Fächergruppe	Frauenanteil 1990 (in %)		
	wiss. Pers. insgesamt	davon:	
		Professo- ren	wiss. Mitarb.
Sprach- u. Kulturwissenschaften, Sport	24	9	33
Rechts-, Wirtschafts- und Sozial- wissenschaften	16	8	23
Mathematik/Naturwissenschaften	14	2	17
Humanmedizin	26	4	29
Veterinärmedizin	29	4	36
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaf- ten	20	6	26
Ingenieurwissenschaften	5	1	7
Kunst, Kunstwissenschaften	21	15	31
Zentrale Einrichtungen	23	13	24
Insgesamt	18	5	23

¹⁾ Ausgegrenzt und mittendrin - Frauen in der Wissenschaft. - Dokumentation einer Tagung an der Humboldt-Universität zu Berlin am 23./24. Oktober 1992. Berlin 1993, S. 207.

²⁾ Vgl. u.a.:
1. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten 1991/92. Bonn 1991.
2. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Personal an Hochschulen 1982 bis 1990. Bonn 1992.

3 Bestandsveränderungen bis Ende 1991

Die nachfolgende statistische Analyse des Personalbestandes an den Ost-Hochschulen im Vergleich der Jahre 1989 und 1991 soll aufdecken, ob und in welchem Maße es gelungen ist, die Umbruchsituation für die Durchsetzung der frauenpolitischen Forderung nach Gleichstellung zu nutzen. Ende 1989 waren an den Hochschulen in der DDR rund 38.900 Wissenschaftler tätig, darunter 12.000 Frauen (31 %).¹ Ende 1991 umfaßte der Bestand noch rund 30.500 Wissenschaftler, darunter 9.800 Frauen (32 %). Innerhalb von zwei Jahren hat sich der Personalbestand um ca. ein Fünftel verringert - 8.400 Wissenschaftler (davon 6.200 Männer und 2.200 Frauen) verließen die Hochschule (vgl. Tabelle 4).

Von dieser Bestandsreduzierung waren Frauen im Zeitraum 1990/91 relativ annähernd in gleichem Maße betroffen wie Männer. Ihr Anteil am Personalabbau entsprach in etwa ihrem Anteil in der jeweiligen Beschäftigtengruppe: sie hatten einen Anteil von 27 % bezogen auf den Personalabbau in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals; in den Positionen Hochschullehrer und wissenschaftliche Mitarbeiter lag der entsprechende Anteil bei 9 % bzw. 32 %.

Insgesamt weist die geschlechtsspezifische Personalstruktur bis Ende 1991 nur geringfügige Veränderungen auf. Demnach hat - zumindest auf den ersten Blick - keine überproportionale Verdrängung von Wissenschaftlerinnen stattgefunden. Beleuchtet man den Hintergrund des Personalabbaus im o. g. Zeitraum näher, insoweit dies anhand verfügbarer statistischer Angaben möglich ist, wird allerdings deutlich, daß trotz der fast unveränderten Gesamtrelationen Ausgrenzungstendenzen nicht auszuschließen sind.

Der Personalabbau 1990/91 ging zu großen Teilen auf Landesentscheidungen zur **Abwicklung von Hochschulen und deren Teileinrichtungen** gemäß Einigungsvertrag (Artikel 13/Anlage I, Kapitel XIX, Abschnitt III) zurück.² Bezogen auf den 89er Bestand waren etwa 20 % des wissenschaftlichen Personals in entsprechenden Bereichen tätig.

¹ Burkhardt, A.; Scherer, D.; Erdner, S.: Personalbestand an Hochschulen in der ehemaligen DDR 1989 und 1990. In: Projektgruppe Hochschulforschung Berlin-Karlshorst (Hrsg.): Projektberichte 3/1991, Berlin 1991.

² Gesetz zum Vertrag zwischen der Deutschen Demokratischen Republik und der Bundesrepublik Deutschland über die Herstellung der Einheit Deutschlands - Einigungsvertrag - vom 31. August 1990. In: Gesetzblatt der Deutschen Demokratischen Republik. Teil I, Nr. 64, vom 28. September 1990. Berlin 1990.

Tabelle 4: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an ostdeutschen Hochschulen nach Geschlecht und Beschäftigtenkategorie im Vergleich der Jahre 1989 und 1991 (hauptberuflich Tätige/je-weils am 31.12. des Jahres) - mit Medizin¹

I. Wissenschaftliches und künstlerisches Personal insgesamt				
	gesamt	männlich	weiblich	Frauen- anteil (in %)
1989 (in Personen)	38.909	26.857	12.052	31,0
1991 (in Personen)	30.514	20.698	9.816	32,2
Personalabbau von 1989 bis 1991				
absolut	- 8.395	- 6.159	- 2.236	26,6
in %	- 21,6	- 22,9	- 18,6	
I.1. davon Hochschullehrer				
1989 (in Personen)	7.516	6.820	696	9,3
1991 (in Personen)	5.530	5.021	509	9,2
Personalabbau von 1989 bis 1991				
absolut	- 1.986	- 1.799	- 187	9,4
in %	- 26,4	- 26,4	- 26,9	
I.2. davon wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter				
1989 (in Personen)	31.393	20.037	11.356	36,2
1991 (in Personen)	24.984	15.677	9.307	37,3
Personalabbau von 1989 bis 1991				
absolut	- 6.409	- 4.360	- 2.049	32,0
in %	- 20,4	- 21,8	- 18,0	

¹ Quellen: Vgl. Tabelle 2.

Tabelle 5: Vergleich der Struktur des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals nach Fächergruppen mit der Struktur der Studienanfänger (Deutsche im Direktstudium) an ostdeutschen Hochschulen¹

Fächergruppe	Personalstruktur (in %)		Struktur der Studienanfänger (in %)	
	1989	1991	WS 1989/90	WS 1991/92
Sprach- und Kulturwissenschaften, Sport	21	18	16	20
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	14	7	16	28
Mathematik/Naturwissenschaften	15	18	15	12
Humanmedizin	21	25	8	9
Veterinärmedizin	1	1	unter 1	1
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	2	3	4	2
Ingenieurwissenschaften	16	20	37	23
Kunst, Kunstwissenschaften	3	4	3	5
Zentrale Einrichtungen	7	4		
Insgesamt	100	100	100	100

Schwerpunkte der Abwicklung waren Marxismus-Leninismus, Wirtschaftswissenschaften, Erziehungswissenschaften und andere Bereiche, die in besonderem Maße durch System- und Staatsnähe gekennzeichnet waren. Demgegenüber blieben die eher "ideologiefernen" Fächergruppen wie Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften von der Abwicklung fast unberührt. Ihr Personalbestand unterlag nur geringen Veränderungen.

¹ Vgl. Tabelle 2:

1. Ministerium für Bildung (Hrsg.): Hochschulstatistik 1989. Studierende...a.a.O.
2. GESTAL (Hrsg.): Hochschulstatistik 1991. Studierende (Beitrittsgebiet). Berlin 1992 (unveröffentlichtes Arbeitsmaterial).
3. Burkhardt, A.; Scherer, D.: Konkordanz Hochschulstatistik BRD - DDR (Fächergruppen, Lehr- und Forschungsbereiche). Berlin 1991.

Die fachliche Umstrukturierung befand sich aus personeller Sicht 1990/91 noch in der Anfangsphase. Sie ist aufgrund des erheblichen Aufwandes einer fundierten Hochschulentwicklungsplanung auf Länderebene zeitlich etwas hinter der fachlichen Neuorientierung der Studienanfänger zurückgeblieben. Während sich die Fächerstruktur des Hochschulzugangs im Beitrittsgebiet bereits im Wintersemester 1991/92 tendenziell der deutlich vom DDR-Muster abweichenden Struktur im alten Bundesgebiet angeglichen hat, weist die fachliche Struktur des Personals im Vergleich der Jahre 1989 und 1991 nur punktuelle Veränderungen auf. Lediglich die von Abwicklung besonders betroffene Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften fällt durch einen deutlichen Anteilsverlust auf (vgl. Tabelle 5).

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers, der in einer abgewickelten Einrichtung oder einem abgewickelten Teilbereich tätig war, ruhte vom Tage des Beitritts, spätestens jedoch ab dem 1. Januar 1991 für die Dauer von 6 Monaten bzw. 9 Monaten bei vollendetem 50. Lebensjahr. Mit Ablauf der Frist endete das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung. Während des Ruhens bestand Anspruch auf ein monatliches Wartegeld in Höhe von 70 % des durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelts der letzten 6 Monate. Der Eintritt in die sogenannte Warteschleife berührte nicht die Möglichkeit einer weiteren Beschäftigung durch Vereinbarung während oder zum Ende des Wartestandes. Im Interesse der geordneten Weiterführung des Hochschulbetriebes, insbesondere der Lehre wurde ein Teil der von Abwicklung betroffenen Wissenschaftler befristet weiterbeschäftigt (z. B. in Sachsen-Anhalt 373 von 726 Wissenschaftlern¹).

Ein weiterer Teil nahm die Sonderregelungen zum Vorruhestand/Altersübergang in Anspruch. Auf diesem Weg verließen auch zahlreiche Wissenschaftler, die sich im Zusammenhang mit der bevorstehenden politischen und fachlichen Überprüfung keine große Hoffnung auf Übernahme machen konnten, die Hochschule.

Die anfangs nur bis Ende 1991 geltende, später um ein Jahr verlängerte Sonderregelung ermöglichte allen Beschäftigten, ab dem 56. Lebensjahr mit einer gewissen sozialen Abfederung aus dem Berufsleben auszuscheiden.

Aufgrund der geschlechtsspezifischen Unterschiede des offiziellen Rentenalters in der DDR hätte die Sonderregelung von 5 Frauenjahren (55- bis

¹ Vgl. u.a.:

1. Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): Empfehlungen der Hochschulstrukturkommission zur Hochschul- und Wissenschaftsentwicklung des Landes Sachsen-Anhalt. Beschluß vom März 1992. Magdeburg 1992, S. 12.

2. Lotz, S.: Universität Greifswald - Übernahme und Abwicklung. In: Universitätszeitung, Greifswald 1/1991, S. 3.

59jährige) und 10 Männerjahrgängen (55- bis 64jährige) genutzt werden können. Geht man mit Blick auf die Altersstruktur des DDR-Hochschulpersonals von einer durchschnittlichen jährlichen Übergangsquote in das reguläre Rentenalter von 2,5 % aus, ergibt sich, daß etwa 25 % der Wissenschaftler und 12,5 % der Wissenschaftlerinnen 55 Jahre und älter waren. Hätten alle altersbedingt Berechtigten von der Vorruhestands-/Altersübergangsregelung Gebrauch gemacht, müßte sich das an den Hochschulen verbliebene wissenschaftliche Personal theoretisch zu 65 % aus Männern und zu 35 % aus Frauen zusammensetzen. Das ist jedoch in der Realität nicht eingetreten. Der Frauenanteil hat sich lediglich um einen und nicht um vier Prozentpunkte erhöht, was darauf schließen läßt, daß Männer über 55 Jahre zumindest bis Ende 1991 nicht in dem Maße ausgeschieden sind wie Frauen dieser Altersgruppe. In Einzeluntersuchungen wurde dies bereits nachgewiesen: an der Humboldt-Universität zu Berlin sind in der ältesten vergleichbaren Altersgruppe (55- bis 59jährige) prozentual mehr Wissenschaftlerinnen (über 50 %) als Wissenschaftler (27 %) ausgeschieden.¹

Obwohl die Inanspruchnahme der Sonderregelung freiwillig war, fühlten sich Frauen oft moralisch unter Druck gesetzt, zugunsten eines jüngeren, in der Regel männlichen Kollegen, auf den Arbeitsplatz zu verzichten. Dabei hatten gerade letztere wesentlich bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt als ältere und/oder weibliche Wissenschaftler.

An den Hochschulen geführte Expertengespräche machten deutlich, daß bereits 1990 eine Fluktuation unter den jüngeren, speziell den männlichen Angehörigen des Mittelbaus einsetzte. Die jüngste und dynamischste Gruppe der Wissenschaftler hat sich relativ schnell umorientiert und ihre Chance auf dem Arbeitsmarkt gesucht.²

Ähnliche Ergebnisse erbrachte eine 1991 durchgeführte Analyse des Verbleibs der Mitarbeiter der ehemaligen Akademie der Wissenschaften der DDR. Hinsichtlich der Mobilitätswege wurden geschlechtsspezifische Unterschiede festgestellt. Im Bereich Naturwissenschaften hatten sich z. B. 12 %

¹ Felber, C.; Monte, K.; Röhl, S.: Zur Situation von Wissenschaftlerinnen im Transformationsprozeß der Universitäten und Hochschulen in Ost-Berlin und im Land Brandenburg - Ein Vergleich mit dem männlichen Wissenschaftspersonal. - In: *Ausgegrenzt und mittendrin...*a.a.O., S. 59.

² Stein, R. H.; Fritsch, R.; Erdner, S.: Studierende der Wirtschaftswissenschaften 1991 in den neuen Bundesländern vor dem Übergang von der Hochschule in den Beruf. In: *Projektgruppe Hochschulforschung Berlin-Karlshorst (Hrsg.): Projektberichte 3/1992, Berlin 1992, S. 7.*

der Männer, aber nur 5 % der Frauen für eine Tätigkeit an wissenschaftlichen Einrichtungen in den alten Bundesländern und in Westeuropa entschieden. An andere nichtwissenschaftliche Einrichtungen in Westdeutschland gingen 13 % der männlichen Wissenschaftler und 8 % der Wissenschaftlerinnen. Frauen waren dagegen wesentlich häufiger als Männer in ABM und Umschulung anzutreffen. Differenziert nach Altersgruppen ergab sich folgendes Bild: Ein Drittel der unter 30jährigen Mitarbeiter hatte in anderen wissenschaftlichen Einrichtungen Arbeit gefunden. In der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre wanderten 20 % in nichtwissenschaftliche Einrichtungen ab. Die 50- bis 56jährigen waren zu knapp einem Drittel in ABM beschäftigt.¹ Aus der zusammenfassenden Betrachtung der geschlechts- und altersspezifischen Analyseergebnisse läßt sich schlußfolgern, daß vor allem Männer der jüngeren und mittleren Altersgruppe auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten, wobei die jüngeren und vermutlich noch in der Promotions- und Habilitationsphase befindlichen Wissenschaftler eher eine Tätigkeit an einer wissenschaftlichen Einrichtung aufgenommen haben, während Wissenschaftler mit längerer Berufserfahrung verstärkt in den nichtwissenschaftlichen Bereich abgewandert sind.

4 Aspekte der Nachwuchsgewinnung

Der voranstehend beschriebene Personalabbau vollzog sich in den Beschäftigtengruppen mit unterschiedlicher Gewichtung. Der Bestand an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ging von 1989 bis 1991 um rund 18 % zurück. Neben der Stellenreduzierung stellt sich im Mittelbau das Problem der Umwandlung von Dauer- in Zeitstellen. Die DDR-typische Kontinuität der Berufsausübung und damit die von Frauen als besonders wichtig eingestufte soziale Absicherung einer wissenschaftlichen Qualifizierung gehören der Vergangenheit an. Im Gegenzug bietet das neue System wesentlich größere Handlungsspielräume und einen Zuwachs an individueller Entscheidungskompetenz. Dies führte trotz grundsätzlich positiver Akzeptanz zu Verunsicherungen unter den Hochschulangehörigen. Der Umgang mit der neu erworbenen Freiheit ist nicht von heute auf morgen zu erlernen.

Wie bereits unter Punkt 1 angesprochen, wird sich an ostdeutschen Hochschulen in den nächsten Jahren der Anteil der Hochschullehrer am wissenschaftlichen Personal erhöhen. Der 89er Personalbestand und die Stellen-

¹ Dohnke, D.; Groß, G.; Melis, C.; Redis, G.: Beschäftigungsperspektiven für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sowie weitere in FuE Beschäftigte im Bereich der außeruniversitären Forschung in den neuen Bundesländern unter den Bedingungen der Veränderungen des Wissenschaftssystems in Deutschland. 1992, S. 19 und 25.

Zielzahl der neuen Bundesländer und Ost-Berlins weisen eine ähnliche Größenordnung auf. Der trotzdem nicht zu umgehende Personalabbau erklärt sich zum einen aus der Staatsnähe und Systemverstrickung zahlreicher Professoren und Dozenten, zum anderen aus der fachlichen Umstrukturierung. Nicht übersehen werden darf desweiteren, daß in dieser Beschäftigten-Gruppe bereits vor der Wende eine Überalterung eingetreten war.

In der Gruppe der Hochschullehrerinnen fand im Zeitraum 1989 bis 1991 eine 27prozentige Bestandsreduzierung statt. Dies wiegt besonders schwer, da die Anzahl weiblicher Dozenten und Professoren bereits zu DDR-Zeiten gering war. Ende 1991 waren nur noch 509 Hochschullehrerinnen an ostdeutschen Hochschulen tätig. In den nach der Anzahl der Studierenden nicht gerade unbedeutenden Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften gab es jeweils weniger als 50 Hochschullehrerinnen. Vorliegende Informationen über das Berufungsgeschehen 1992 lassen eine weitere Verschlechterung der Situation erkennen (Beispiel Friedrich-Schiller-Universität Jena: auf den bis Mitte 1992 rund 60 beschlossenen Berufungslisten für bundesweit ausgeschriebene Professuren haben nur zwei Frauen einen Spitzenplatz erhalten¹). In einem von Männern beherrschten Hochschulalltag erleben Studentinnen die Professorin als Ausnahmeerscheinung und Einzelkämpferin. Das dürfte sich nicht gerade fördernd auf die Entscheidung der Absolventinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn im Hochschulwesen auswirken.

In den ersten zwei Nachwendejahren kam es im Ostteil Deutschlands zu einem Einbruch des Promotions- und Habilitationsgeschehens. Die Anzahl der mit Erfolg abgeschlossenen wissenschaftlichen Arbeiten (Deutsche) ging von 1989 bis 1991 von 4.517 auf 3.302 Promotionen A (Dr.) und von 925 auf 288 Promotionen B/Habilitationen (Dr. sc.) zurück. 1991 habilitierten sich nur noch 52 Frauen (Deutsche) an einer ostdeutschen Hochschule und das in einer gegenüber 1989 deutlich reduzierten Anzahl von Fachgebieten (vgl. Tabelle 6). Natürlich mußten zahlreiche Qualifizierungsvorhaben aufgrund ihrer Staatsnähe und Ideologieausrichtung abgebrochen oder zumindest thematisch überarbeitet werden. Weitere Restriktionen erwachsen aus der veränderten Situation an den Hochschulen (z. B. Ausscheiden des betreuenden Professors, Statusänderung der Einrichtung mit Auswirkungen auf das Recht zur Verleihung akademischer Grade, Wegfall bisheriger Formen der Promotion/Habilitation). Die rückläufige Entwicklung dürfte jedoch nicht ausschließlich der "Vergangenheitsbewältigung" geschuldet sein, denn zwei-

¹ Rosenberger, K.: Verliererinnen der Einheit. Frauen an der Universität Jena. In: *Alma Mater Jenensis*, 18/1992, S. 6.

tens geht aus dem Jahresbericht der Deutschen Forschungsgemeinschaft hervor, daß 1991 unter den 11 Wissenschaftlern aus den neuen Bundesländern, für die eine Habilitationsförderung bewilligt wurde, lediglich zwei Frauen waren.¹

Es ist zu vermuten, daß die plötzliche Konfrontation mit den Risiken einer wissenschaftlichen Karriere nach westlichem Muster in den ersten Jahren nach der politischen Wende demotivierend wirkte. Den Belangen von Frauen, deren Qualifizierung sich u.a. durch eine oft erheblich höhere familiäre Belastung, eingeschränkte Mobilität und kinderbedingte Ausfallzeiten komplizierter gestaltet als die von Männern, tragen die für die Nachwuchsförderung geltenden Regelungen nicht ausreichend Rechnung.

Inzwischen mehren sich die Anzeichen, daß die von Bund und Ländern aufgelegten Sonderprogramme zur Unterstützung der wissenschaftlichen Qualifizierung an ostdeutschen Hochschulen (z.B. im Rahmen des Hochschulerneuerungsprogrammes - HEP²) zunehmend von Frauen in Anspruch genommen werden. Es wäre interessant zu untersuchen, inwieweit hierbei ein noch in der DDR-Sozialisation begründetes Selbstwertgefühl auf die neuen Verhältnisse übertragen wurde.

¹ Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.): Jahresbericht 1991. Band I: Aufgaben und Ergebnisse. Bonn 1992, S. 190.

² In der Fassung vom 9. Juli 1992 wurde der Artikel 9 der Vereinbarung zwischen Bund und Ländern über ein gemeinsames Erneuerungsprogramm für Hochschule und Forschung in den Ländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie in dem Teil Berlins, in dem das Grundgesetz bisher nicht galt, vom 11. Juli 1991 erweitert (Erweiterungen durch Hervorhebung gekennzeichnet): "Mit den personenbezogenen Fördermaßnahmen soll durch eine entsprechende Ausgestaltung sowie durch entsprechende Information auch eine deutliche Anhebung des Frauenanteils an den Hochschulen und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen, insbesondere bei der Habilitation und bei den Professuren, erreicht werden. Es erscheint angemessen, bei allen Fördermaßnahmen eine Orientierung an dem Frauenanteil der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe vorzunehmen. Bei der Besetzung der zusätzlichen Stellen nach Maßgabe dieses Programmes sind diese Zielsetzungen zu beachten."

Tabelle 6: Erfolgreich abgeschlossene Promotionen B/Habilitationen (Dr. sc.) von Frauen (Deutsche) an ostdeutschen Hochschulen nach Fächergruppen im Vergleich der Jahre 1989 und 1991¹

Fächergruppe	Erfolgreich abgeschlossene Habilitationen			
	1989 ²		1991	
	Anzahl der Fachrichtungsgruppen	Habilitandinnen (in Pers.)	Anzahl der Fachrichtungsgruppen	Habilitandinnen (in Pers.)
Sprach- und Kulturwissenschaften, Sport	17	54	8	16
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	6	24	1	1
Mathematik/Naturwissenschaften	8	15	4	12
Humanmedizin	1	23	1	20
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	3	8	-	-
Ingenieurwissenschaften	2	3	1	1
Kunst, Kunstwissenschaften	-	-	2	2
Insgesamt	37	127	17	52

Fraglich ist, ob sich der positive Trend bis in die Gruppe der Hochschullehrer fortsetzen wird. Der bisher konstant niedrige Anteil der Wissenschaftlerinnen in der Statusgruppe der Professoren läßt darauf schließen, daß die "geschlechtsneutralen" Karrieremechanismen kontraproduktiv wirken. Männer besitzen nach wie vor die Majorität in wichtigen wissenschafts- und hochschulpolitischen Gremien. Das leitende Hochschulmanagement wird durch Männer bestritten; sie sind es, die mehrheitlich über Formen und

¹ Vgl. u.a.:

1. Ministerium für Bildung (Hrsg.): Hochschulstatistik 1989. Studierende...a.a.O.
2. GESTAL (Hrsg.): Hochschulstatistik 1991. Studierende...a.a.O.

² Im Unterschied zu Tabelle 1 ohne Habilitationen an Akademien.

Rahmenbedingungen der Nachwuchsqualifizierung entscheiden, die die Kriterien der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen und die Voraussetzungen einer Berufung zum Hochschullehrer festlegen. Frauen können diese von Männern entscheidend geprägten Aufstiegsbarrieren oft nur mit Hilfe überdurchschnittlicher Anstrengungen überwinden.

Generell ist zu fordern, daß der Ansatz von "Gleichheit und Differenz der Geschlechter", der die Akzeptanz spezifischer weiblicher Fähigkeiten und Interessen einschließt, Eingang in die Qualifizierungs- und Berufungspraxis an den Hochschulen findet. In der Diskussion ist z. Z. die Anerkennung der Erfahrung in der Organisation und Betreuung einer Familie als aufstiegsrelevantes Kriterium.

5 Personalentwicklung ab 1992

Nach den von der KMK zusammengestellten länderspezifischen Vorstellungen zur Personalentwicklungsplanung sollen in Zukunft nur noch rund 16.500 Wissenschaftlerstellen (ohne Medizin) an den ostdeutschen Hochschulen zur Verfügung stehen.¹ Die Umsetzung dieser Zielzahlen entspräche einer annähernden Halbierung des 89er Personalbestandes innerhalb weniger Jahre (vgl. Tabelle 7). Berücksichtigt man die vor allem im Zusammenhang mit der Stellenbesetzung im Hochschullehrerbereich stattfindenden Ost-West-Durchmischung, ist davon auszugehen, daß weit weniger als die Hälfte der ursprünglich Beschäftigten an den Hochschulen verbleiben wird.

Die Diskrepanz von Personalbestand und Stellenplan erzeugt einen erheblichen Konkurrenzdruck. Noch dazu sehen sich ostdeutsche Wissenschaftler, wenn sie die Hürde der Überprüfung von persönlicher und fachlicher Eignung überwunden haben, in der Regel - vor allem, wenn es um hochdotierte Stellen an renommierten Universitäten geht - einer Vielzahl von Mitbewerbern aus dem alten Bundesgebiet gegenüber, die aufgrund ihrer andersartigen wissenschaftlichen Biographie über Wettbewerbsvorteile verfügen (Beispiel TU Cottbus: bis Ende 1992 1.300 Bewerbungen auf ausgeschriebene Professorenstellen, darunter 347 aus den neuen Bundesländern, 14 erfolgte Berufungen, darunter drei Professoren aus dem Ostteil Deutschlands). Die Berufung eines "Westprofessors" hat wiederum Auswirkungen auf die Stel-

¹ Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland/KMK (Hrsg.): Flankierende Maßnahmen zum Personalabbau an den Hochschulen in den neuen Ländern und in Ost-Berlin. Bonn 1992.

lenbesetzung im Mittelbau. Da mit der Annahme eines Rufes in der Regel nicht nur der Professor, sondern auch eine Reihe seiner bisherigen Mitarbeiter an die neue Hochschule wechselt, wird zwangsläufig der Stellenpool für ostdeutsche Wissenschaftler eingeschränkt. Ein positives Ergebnis der politischen und fachlichen Evaluierung ist keineswegs schon eine Weiterbeschäftigungsgarantie.

Grafik 1: Entwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an ostdeutschen Hochschulen (ohne Medizin)

Quelle: vgl. Tabelle 6

Noch problematischer ist die Situation ostdeutscher Wissenschaftlerinnen. Sie müssen ihre Position gegen eine Phalanx der Männer aus Ost und West verteidigen. Und wenn überhaupt eine Frau für eine Berufung vorgesehen ist, dann kommt diese meist aus den alten Bundesländern.¹ Die Entwicklung in den neuen Bundesländern gäbe täglich zu erkennen, "daß angesichts der knappen Arbeitsplätze die Herren sich wieder mit Vorrang bedienen und allein in die erste Reihe setzen".² Aus Betroffenenbefragungen geht hervor, daß stereotype Verhaltensmuster und Vorurteile gegenüber Frauen inzwischen eine wahre Renaissance erleben. "Unverhohlen zum Ausdruck gebrachte Frauenfeindlichkeit" und "patriarchale Aggressivität" seien leider keine Einzelfälle.³ Frauen werden offensichtlich nur so lange toleriert, wie sie nicht als Konkurrentinnen auf dem akademischen Arbeitsmarkt in Erscheinung treten.

Aufgrund der relativ großen Anzahl promovierter und z. T. auch habilitierter ostdeutscher Frauen im Mittelbau, die über eine langjährige Erfahrung in Lehre, Forschung und Doktorandenbetreuung verfügen, bestände die Möglichkeit, den Frauenanteil in der bisher überwiegend von Männern besetzten Gruppe der Hochschullehrer spürbar zu erhöhen. Hierzu bedürfte es allerdings eines Klimas, das diese durchaus berufungsfähigen Frauen ermutigen würde, sich auf ausgeschriebene Professorenstellen zu bewerben. Leider ist die Liste der Bewerber oft so strukturiert, daß die fast ausschließliche Berufung von Männern vorprogrammiert ist.

Ein Indiz für die Ernsthaftigkeit der Bemühungen um Gleichstellung wäre die Entscheidung für unkonventionelle Lösungen bei der Berufung von Fachhochschulprofessorinnen - sei es im Hinblick auf die Berufungskriterien oder die Anerkennung bisheriger Leistungen. Speziell der ingenieurwissenschaftliche Bereich könnte von einer solchen Verfahrensweise profitieren, da in der DDR der Anteil von Wissenschaftlerinnen in den Ingenieurwissenschaften höher war als im Hochschulwesen der alten Bundesrepublik. Dieses

¹ Bergmann, C.: Vortrag auf der Tagung "Ausgegrenzt und mittendrin...a.a.O.

² Vgl. Böhrk, G. in Berliner Zeitung Nr. 56 vom 8. März 1993, S. 5.

³ Bütow, B.: Ausgrenzung von Frauen bei der Neugestaltung des Hochschulwesens in Sachsen. In: Ausgegrenzt und mittendrin...a.a.O., S. 52.

Tabelle 7: Übersicht zur Entwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an ostdeutschen Hochschulen seit 1989 - ohne Medizin

Jahr	wiss. Personal insgesamt	davon :		
		Hochschul-lehrer	wiss. Mitar-beiter	
Personalbestand 31. Dezember 1989 (in Personen) ¹	30.945	6.548	24.397	
Personalbestand 31. Dezember 1991 (in Personen) ²	22.772	4.741	18.031	
Stellen-Zielzahl der Länder lt. KMK - Umfrage ³	16.458	6.389	10.069	
Abbaubilanz: Zielzahl zu Be- stand 1989	absolut	- 14.487	- 159	- 14.328
	prozentual	- 46,8	- 2,4	- 58,7

Potential an hochqualifizierten und berufserfahrenen Wissenschaftlerinnen sollte nicht mit der Begründung fehlender Praxiserfahrung aus dem Berufungsgeschehen ausgeklammert werden.

Ein vorläufiger Abschluß der Abbauphase der personellen Erneuerung ist nicht vor Ende 1993 zu erwarten. Dann verlieren die im Einigungsvertrag enthaltenen und bereits um mehr als ein Jahr verlängerten Sonderkündigungsregelungen (mangelnde fachliche oder persönliche Eignung/fehlender Bedarf) ihre Gültigkeit. Das Berufungsgeschehen wird sich noch bis in das Jahr 1994 erstrecken. Schätzungsweise waren Anfang 1993 erst etwa ein Drittel der vorgesehenen Berufungen abgeschlossen. Innovative, auf die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen zielende Entscheidungen sind also

¹ Burkhardt, A.; Scherer, D.; Erdner, S.: Personalbestand...a.a.O.

² GESTAL (Hrsg.): Hochschulstatistik 1991. Personal...a.a.O.

³ Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland/KMK (Hrsg.): Flankierende Maßnahmen zum Personalabbau...a.a.O., Anlage 1, Tabelle 1.

noch nicht völlig ausgeschlossen. Leider mehren sich die Anzeichen, daß im ostdeutschen Hochschulwesen 1992 vollendete Tatsachen geschaffen wurden, durch die die männliche Dominanz - speziell in den oberen Statusgruppen - für einen langen Zeitraum festgeschrieben ist.

Die Sprecherin (Ost) der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ermittelte, daß der Anteil von Hochschullehrerinnen an der Friedrich-Schiller-Universität Jena im Zeitraum Juni 1991 bis Juni 1992 in den zu erneuernden Bereichen

- Pädagogik/Sport/Psychologie von 20 auf 0 %,
- Rechtswissenschaften von 11 auf 0 %,
- Wirtschaftswissenschaften von 9 auf 0 %.

zurückging. Nach ihrer Einschätzung wird in Thüringen auf eine Wissenschaftslandschaft "fast ohne Frauen" hinstrukturiert. Positive Akzente in Richtung Frauenförderung seien nicht erkennbar.¹ Insgesamt waren mit Stand Oktober 1992 an der Friedrich-Schiller-Universität nur vier von 95 C4- und C3-Professuren, an der TU Ilmenau drei von 30 und an der Hochschule für Musik Weimar 16 von 105 (einschließlich C2) von Frauen besetzt.²

Die Präsidentin der Humboldt-Universität zu Berlin wies im Januar 1993 auf eine starke Differenzierung der Situation von Frauen im Vergleich der Berufsgebiete hin. Speziell im Bereich Medizin könne man eine gravierende Ausgrenzung beobachten. An der Charité bestünde die Vorstellung, von 61 Professorenstellen nur eine mit einer Frau zu besetzen. Zwar wäre es in den Geistes- und Sozialwissenschaften - auch dank des Landesantidiskriminierungsgesetzes - etwas besser um den Anteil von berufenen Frauen bestellt, doch gäbe es hier das Problem der Abdrängung von Frauen auf C3-Stellen.³ Insgesamt wurden an der Humboldt-Universität zu Berlin von 329 Professorenstellen 39 (12 %) mit Frauen besetzt (lt. Pressemeldung Mai 1993). Daß trotz dieses im gesamtdeutschen Maßstab relativ hohen Anteils eine Ver-

¹ Schade, G.: Wissenschaftlerinnen in Thüringen. In: Neue Impulse. Mitteilungen der Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen e.V., 1/1993, S. 4 und 5.

² Schade, G.: Zur Situation von Wissenschaftlerinnen in Thüringen. - In: Ausgegrenzt und mittendrin...a.a.O., S. 34.

³ Dürkop, M.: Vortrag auf dem Symposium zur Präsentation von historischen und regionalen Studien zur Professionalisierung aus der Edition "Ergebnisse der Frauenforschung an der Freien Universität Berlin" am 21.1.1993, Berlin 1993.

drängung der Frauen stattfindet, verdeutlicht der Vergleich mit dem Hochschullehrerinnen-Anteil des Jahres 1988, der an dieser Universität 16 % betrug.

Da keine offiziellen statistischen Informationen über die Entwicklung des Hochschulpersonals im Zeitraum 1992/93 zur Verfügung stehen, ist man zur Zeit noch auf Einzelbeispiele wie die voranstehend genannten angewiesen. Vieles deutet darauf hin, daß die dem Erneuerungsprozesses innewohnende Chance einer sichtbaren Abtragung der geschlechtsspezifischen Qualifikations- und Professionspyramide nicht genutzt wurde. Ob die im Hochschulwesen der DDR erreichten Frauenanteile in den einzelnen Beschäftigtengruppen zu halten sein werden, ist fraglich. Eine Ausprägung des hierarchischen Geschlechterverhältnisses zuungunsten der Wissenschaftlerinnen kann nicht ausgeschlossen werden. Noch ehe die Ost-Hochschulfrauen die Notwendigkeit des Kampfes um Gleichstellung in vollem Umfang akzeptierten, Frauennetzwerke aufbauten und versuchten, mit Hilfe der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten Einfluß auf die Entwicklung zu nehmen, waren die Weichen in Richtung einer weiterhin mehrheitlich von Männern geprägten Hochschule vermutlich bereits gestellt.

Informationen über die Zusammensetzung der Landeshochschulstrukturkommissionen/LHSK (Frauenanteil unter 3 %) und der Berufungskommissionen (geschätzter Frauenanteil unter 10 %) sowie die fast ausschließliche Berufung von männlichen Gründungsdekanen und -professoren (Frauenanteil um 6 %) stützen diesen Verdacht.¹ Natürlich ist die Bewertung der, über die Mitgliedschaft in wissenschafts- und hochschulpolitischen Gremien realisierten Einbeziehung von Frauen in den Entscheidungsprozeß eine Frage des Vergleichsmaßstabes und der Zielvorstellungen. Legt man den Anteil von C4-Professorinnen an westdeutschen Hochschulen zugrunde, läßt sich jeder Wert über drei Prozent als Erfolg verbuchen. Wählt man dagegen den bisherigen Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen an Hochschulen im Ostteil Deutschlands, muß jeder Wert unter einem Drittel als unbefriedigend bezeichnet werden.

Frauenförderung und Gleichstellungspolitik finden in den vorliegenden Empfehlungen der Landeshochschulstrukturkommissionen bzw. in weiterfüh-

¹ Stein, R. H.; Burkhardt, A.: Ausgewählte Aspekte der Situation von Frauen an ostdeutschen Hochschulen: Auszüge aus den Landeshochschulgesetzen zum Problemkreis Frauen und Ergebnisse einer Befragung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten. Berlin 1993 (unveröffentlichtes Arbeitsmaterial).

renden Grundsatzpapieren zur Landeshochschulentwicklung in sehr unterschiedlichem Maße Berücksichtigung.

Die Berliner LHSK setzt sich in ihren Empfehlungen ausführlich mit der Situation der Frauen an den Hochschulen auseinander. Angesprochen werden die Komplexe Studium, wissenschaftliche Qualifizierung, Berufungen, Frauen- und Geschlechterforschung. Der erarbeitete Maßnahmenkatalog zeichnet sich durch Vielfalt und einen hohen Konkrettheitsgrad aus. Empfohlen werden u. a.

- spezifische Angebote für Studieninteressentinnen, insbesondere in den Natur- und Technikwissenschaften,
- die Zulassung von Frauen in Numerus-clausus-Fächern entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen,
- studienbegleitende Angebote, die dem Studienabbruch von Frauen entgegenwirken,
- Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen für studierende Eltern und Eltern, die zur wissenschaftlichen Qualifizierung befristet eingestellt sind,
- Berücksichtigung der Bedürfnisse studentischer Eltern bei der Wohnraumgestaltung und -vergabe,
- Informations- und Kontaktangebote für beurlaubte Wissenschaftler,
- Orientierung des Frauenanteils bei den Neueinstellungen auf Promotionsstellen am fachspezifischen Anteil von Frauen bei den Absolventen,
- gezielte Habilitationsförderung von Wissenschaftlerinnen mit sehr guter Promotion,
- Sicherung des hohen Frauenanteils an ostdeutschen Hochschulen im Prozeß der personellen Erneuerung,
- verstärkte Bemühungen von seiten der Hochschulen und des Senats um Berufungen von Frauen auf Professuren,
- Abbau der Diskrepanz im Frauenanteil zwischen C4- und C3-Professuren bzw. C3- und C2-Professuren an Fachhochschulen,

- besondere Berücksichtigung habilitierter ostdeutscher Frauen bei Berufungen und der Besetzung von Dauerstellen,
- Sonderregelungen, insbesondere für Frauen aus den neuen Bundesländern, die vorgezogene Berufungen an Fachhochschulen mit befristeten Eingangsverträgen und den Erwerb der fehlenden Qualifikation bei reduziertem Deputat ermöglichen sowie
- Zweckbestimmung spezieller Professuren für Frauen- oder Geschlechterforschung.¹

Die Mitwirkung der Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen dürfte eine große Rolle bei der ernsthaften Auseinandersetzung der Berliner LHSK mit der Frauenproblematik gespielt haben. Es wäre zu wünschen, daß Frauenförderung und Frauenforschung im Berliner Hochschulstrukturplan in ähnlicher Weise Berücksichtigung fänden. Der vorliegende Entwurf (April 1993) enthält bisher lediglich zwei kurze und sehr allgemein gehaltene frauenspezifische Passagen.

Die Empfehlungen und Stellungnahmen der **Brandenburgischen Landeskommission für Hochschulen und Forschungseinrichtungen** sind darauf gerichtet, die Hochschulerneuerung mit einer wirkungsvollen Gleichstellungspolitik zu verbinden. Angestrebt wird die Beseitigung der Ursachen der pyramidenförmigen Unterrepräsentanz von Frauen in der Qualifikationshierarchie. Die Hochschulen sollten ein abgestimmtes Informationsprogramm entwickeln, um dem geschlechtsspezifischen Studienwahlverhalten entgegenzuwirken. Für Studiengänge mit geringem Frauenanteil wird eine spezielle Studienberatung empfohlen. In das Studium müßten generell frauenfördernde, auf den Abbau von Vorurteilen zielende Elemente eingebaut werden, die z.B. über die Lehrerausbildung auch in den schulischen Bereich Eingang finden könnten. Das Land und die Hochschulen werden aufgefordert, Maßnahmen im Interesse der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Kinderbetreuung zu ergreifen. Vorgeschlagen werden: die Bereitstellung von Betreuungsplätzen für Kinder, die Schaffung mietpreisgünstigen Wohnraums für studentische Eltern und die Herstellung von Rahmenbedingungen, die es den Eltern erlauben, Ausbildung und Qualifizierung im vorgesehenen Zeitraum zu absolvieren. Für Frauen mit sehr guten Promotionen hält die Kommission eine spezielle Habilitationsförderung für sinnvoll. Es sollten gezielt Qualifikationsstellen für Frauen eingerichtet werden. Bei der auch im

¹ Landeshochschulstrukturkommission Berlin (Hrsg.): Stellungnahmen und Empfehlungen zu Struktur und Entwicklung der Berliner Hochschulen. Berlin 1992, S. 121 - 126.

Land Brandenburg nicht zu vermeidenden Stellenreduzierung im Mittelbau sei darauf zu achten, daß der aus DDR-Zeiten übernommene hohe Anteil von Frauen nicht sinkt. Für habilitierte Ost-Wissenschaftlerinnen sollten über Förderprogramme die Berufungschancen erhöht werden. Befürwortet wird die Einrichtung von Frauenprofessuren an Hochschulen.¹

Im Hochschul-Entwicklungsbericht der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern wird global, ohne weitere Untersetzung, eine große aktuelle Bedeutung der Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile und die Notwendigkeit der Erhöhung des Frauenanteils im Lehrkörper eingeräumt.²

Die Hochschulstrukturkommission des Landes Sachsen-Anhalt erwähnt in ihren Empfehlungen die Förderung von Frauen als eine der gesetzlich beschriebenen Aufgaben der Hochschulen (lt. Hochschulrahmengesetz, Hochschulernerneuerungsgesetz von Sachsen-Anhalt).³

Dagegen enthält der Hochschulplan des Landes Thüringen keine expliziten Aussagen zur Frauenproblematik.⁴

Die Festschreibung der Frauenförderung in richtungsweisenden hochschulpolitischen Dokumenten ist nicht nur im Interesse einer "Schadensbegrenzung" im noch laufenden Prozeß der personellen Erneuerung dringend erforderlich, sondern vor allem auch im Hinblick auf die Gestaltung der bereits absehbaren Ausbauphase im Hochschulbereich.

¹ Brandenburgische Landeskommission für Hochschulen und Forschungseinrichtungen (Hrsg.): Empfehlungen und Stellungnahmen zur Entwicklung der Hochschul- und Forschungslandschaft in Brandenburg. Potsdam 1993, S. 34 - 36.

² Kultusministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.): Hochschul-Entwicklungsbericht der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern (Stand Februar 1992). Rostock 1992, S. 8.

³ Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): Empfehlungen der Hochschulstrukturkommission...a.a.O.

⁴ Thüringer Ministerium für Wissenschaft und Kunst (Hrsg.): Thüringen. Landeshochschulplan. Erfurt 1993.

Im Zusammenhang mit der starken Zunahme der Studienanfängerzahl ab Mitte der 90er Jahre - darin stimmen die vorliegenden Prognosen überein¹ - wird der Bedarf an Wissenschaftlerstellen im ostdeutschen Hochschulwesen bis zum Jahr 2000 auf etwa 29.900 bis 32.000 ansteigen. Zeitgleich wächst altersbedingt der Wissenschaftler-Ersatzbedarf an den Hochschulen in den alten Bundesländern.

Aufgrund der Langfristigkeit der Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Hochschulbereich werden die Entscheidungen über die zukünftige Personalstruktur, das heißt auch über die mögliche Gleichstellung der Geschlechter, bereits heute getroffen.

Anschrift der Verfasserin:

Dr. Anke Burkhardt
Projektgruppe Hochschulforschung
Berlin-Karlshorst
Aristotelessteig 4

10318 Berlin

¹ Vgl. u.a.:

1. Adler, H.; Lischka, I.: Vorausschätzung - Entwicklung der Studienberechtigten- und Studienanfängerzahlen in den neuen Bundesländern. In: Projektgruppe Hochschulforschung Berlin-Karlshorst (Hrsg.): Projektberichte 2/1993, Berlin 1993.
2. Birk, L.: Vorausschätzung der Studienanfänger- und Studentenzahlen in den fünf neuen Bundesländern einschließlich Berlin(Ost). Zielprojektion bis zum Jahr 2000. Modellrechnung II. HIS Hochschul-Informationssystem GmbH. Hannover 1993.
3. Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland land/KMK (Hrsg.): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 1991 bis 2010. Veröffentlichung Nr. 123. Bonn 1993.
4. Weegen, M.: Eckdaten für eine aufgabengerechte Personalausstattung der Hochschulen in den neuen Bundesländern. Gutachten im Auftrag der GEW. Frankfurt a.M. 1992.