

Vorstudie „Universitäre und universitätsübergreifende Voraussetzungen für Nachwuchsförderung im Themenfeld `Gender und Nachhaltigkeit`“

Abschlussbericht

Förderkennzeichen 07 SOE 25

Antragstellerinnen:

Prof. Dr. Sabine Hofmeister
Institut für Umweltstrategien, Umweltplanung
Universität Lüneburg

Prof. Dr. Maria-Eleonora Karsten
Institut für Sozialpädagogik, Sozialmanagement
Frauenbeauftragte der Universität
Universität Lüneburg

Prof. Dr. Ines Weller
Zentrum für feministische Studien,
Gender- und Frauenforschung
Universität Bremen

Projektbearbeiterinnen:

Dr. Christine Katz
Universität Lüneburg

Tanja Mölders, Dipl.-Umweltwiss.
Universität Lüneburg

Kerstin Walther, Dipl.-Sozialpäd.
Fachhochschule Nordostniedersachsen, Lüneburg

Sylvia Kägi
Universität Lüneburg, Lehramt an berufsbildenden Schulen

unter Mitarbeit von:

Katharina Ege, Dipl.-Päd.
Berlin

A. HINTERGRUND - AUSGANGSLAGE - VORGEHEN	6
1. PROBLEMSTELLUNG UND AUFTRAG	6
2. GENDER-FORSCHUNG IM KONTEXT EINER NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG: EIN MEHRFACHES DILEMMA	9
3. METHODISCHES VORGEHEN	17
3.1 Ermittlung des derzeitigen Standes der Nachwuchsförderung im Bereich „Gender und Nachhaltigkeit“	17
3.1.1 An Themenbezügen orientierte systematische Aufarbeitung	18
3.1.2 An Einzelfällen orientierte Aufarbeitung	20
3.1.3 Recherche der Instrumente der Nachwuchsförderung und wissenschaftlicher Kooperationsmodelle	20
3.2 Befragung von forschungspolitischen Akteuren/innen und Forschern/innen	22
B. ERGEBNISSE	24
4. ERFAHRUNGEN MIT QUALIFIZIERUNGEN IN INTERDISZIPLINÄREN THEMENFELDERN	24
4.1 Erfahrungen mit der Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung	24
4.1.1 Ein kurzer Rückblick	24
4.1.2 Frauen und Geschlechterforschung außerhalb der Hochschulen	27
4.2 Stand der Nachwuchsförderung im Themenbereich „Gender und Nachhaltigkeit“	30
4.2.1 Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung zum Thema Nachhaltigkeit	30
4.2.2 Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten mit Bezug zum Mensch-Natur-/Umweltverhältnis in der Frauen- und Geschlechterforschung außerhalb der Sozial-/Geisteswissenschaften	33
4.3 Hindernisse bei der Nachwuchsförderung: Erfahrungen aus interdisziplinären, Gender-Forschungs- sowie Gender- und Nachhaltigkeitsforschungszusammenhängen	36
4.4 Bewältigungsstrategien und -maßnahmen	45
4.4.1 Informelle Ansätze	45
4.4.2 Strukturreformerische Ansätze	50
4.4.3 Neue Vorschläge	83
C. FAZIT UND HANDLUNGSVORSCHLÄGE	94
5. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE UND IHRE FORSCHUNGSPOLITISCHE REFLEXION	94
5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse	94
5.2 Die Bedeutung forschungspolitischer Realitäten für die Nachwuchsförderung in interdisziplinären Themenfeldern	95

6. MÖGLICHE LÖSUNGSWEGE: HANDLUNGSANREGUNGEN	103
Optimierung der sozialen, formalen und normativen Elemente der Qualifizierungsphase	103
Modifizierung zeitlicher Vorgaben	106
Unterstützung wissenschaftlicher Kooperationsmodelle	107
Einstieg in die Realisierung: zwei Vorschläge	108
LITERATUR	109
ANHANG	118

Abkürzungsverzeichnis

AfN:	Arbeitskreis feministische Naturwissenschaftsforschung und -kritik
BAFF:	Bundesvereinigung autonomer Frauenforschungseinrichtungen
BfN:	Bundesamt für Naturschutz
BLK:	Bund-Länder-Kommission
BMBF:	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ:	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMU:	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit
BUKO:	Bundeskongress entwicklungspolitischer Aktionsgruppen
BuKof:	Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
DAAD:	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DAB:	Deutscher Akademikerinnen Bund
DBU:	Deutsche Bundesstiftung Umwelt
DFG:	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DIE:	Deutsches Institut für Erwachsenenpädagogik
DLR:	Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt
FAM:	Frauenakademie München
FFBIZ:	Frauenforschungs-, -bildungs-, und -informationszentrum
FH:	Fachhochschule
FhG:	Fraunhofer-Gesellschaft
FIT:	Frauen in der Technik
FOPA:	Feministische Organisation von Planerinnen und Architektinnen
FU:	Freie Universität
FPPF:	Förderprogramm Frauenforschung des Berliner Senats
FZJ:	Forschungszentrum Jülich
FZK:	Forschungszentrum Karlsruhe
GDA:	Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen
GMD:	Forschungszentrum Informationstechnik
GSH:	Gesamthochschule
HBS:	Hans Böckler Stiftung
HGF:	Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren
HIFI:	Heidelberger Institut für interdisziplinäre Frauenforschung
HSP:	Hochschulsonderprogramm
HU:	Humboldt-Universität
HWP:	Hochschul- und Wissenschaftsprogramm
IAIZ:	Berliner Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsplanung
IAKF:	Interdisziplinärer Arbeitskreis Frauenforschung
IÖW:	Institut für ökologische Wirtschaftsforschung
IRS:	Institut für Regionalentwicklung und Strukturplanung
ISOE:	Institut für sozial-ökologische Forschung
ITAS:	Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse
MWK:	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
NFFG:	Niedersächsische Forschungsverbund für Frauen- und Geschlechterforschung
NUT:	Frauen in Naturwissenschaften und Technik

TU: Technische Universität
UBA: Umweltbundesamt
UFZ: Umweltforschungszentrum Leipzig - Halle
VW: Volkswagen
WGL: Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz
WHITEC: Women in Technology
WI: Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie
WR: Wissenschaftsrat
WZB: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
ZiF: Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung

A. Hintergrund - Ausgangslage - Vorgehen

1. Problemstellung und Auftrag

Im Rahmenkonzept zur sozial-ökologischen Forschung der neuen Förderinitiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wird den gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen und deren Bezug zu sozial-ökologischen Problemzusammenhängen und -folgen eine hohe Forschungsrelevanz eingeräumt. Expliziert wird die besondere Notwendigkeit zur Berücksichtigung der Gender-Perspektive bei der Bearbeitung von Einzelthemen unter anderem deswegen, weil *„jedes ökologische Problem in seiner sozialen Dimension einen Geschlechterbezug hat“* (ISOE 1999, S. 26) und dadurch ein *„neuer Blick auf sozial-ökologische Problemlagen entstehen kann“* (ebd.).

Trotz der Bedeutung des Gender-Ansatzes für die sozial-ökologische Forschung war die Resonanz an eingereichten Anträgen zur Förderung von Sondierungsstudien mit Gender-Bezug ausgesprochen gering (ISOE 2000).

Die Erfahrung mit interdisziplinärer Forschung allgemein und mit der Gender-/Frauen- und Nachhaltigkeitsforschung im besonderen zeigt, dass gravierende Probleme bei der institutionellen Verankerung und personellen Betreuung von weiterqualifizierenden Arbeiten (Promotion und Habilitation) auftreten (vgl. auch Defila et al. 1996, Schneider 1996). Für Qualifizierungen, die thematisch an der Schnittstelle von Nachhaltigkeits- und Gender-Forschung angesiedelt sind, verstärken sich diese Schwierigkeiten in zweierlei Hinsicht: Zum einen, weil Frauen- und Geschlechterforschung sowie insbesondere feministische Wissenschaftskritik in den Universitäten selten aktiv befördert werden oder auf Blockaden stoßen. Sie tragen daher bis heute kaum zur wissenschaftlichen Reputation - weder der Nachwuchswissenschaftler/innen noch der Qualifizierenden - bei (von Braunmühl 1999). Zum anderen, weil insbesondere in den Natur- und Ingenieurwissenschaften - partiell auch in den Planungswissenschaften - die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung sowie feministische Theorie-Impulse weitgehend nicht rezipiert oder reflektiert bzw. deren Relevanz für die "objektiven" naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen geleugnet werden. Von daher ist die strukturelle Offenheit und personelle Kompetenz zur institutionellen Verankerung und Betreuung solch doppelt querliegender interdisziplinärer Promotions- und Habilitationsvorhaben eher gering.

Fragen zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses in einem neuen Themenfeld stehen immer in Verbindung mit generellen Qualifizierungschancen und deren Voraussetzungen. Dies wiederum hängt eng mit den Möglichkeiten zusammen, die neuen Inhalte und Ansätze dauerhaft in der Lehre zu verankern und in den Studiengängen /-fächern zu platzieren. Weil Gender- und Frauenforschung allgemein und auch die Gender-Forschung zum Thema Nachhaltigkeit vorrangig von Frauen durchgeführt wird, sind Überlegungen, wie die Weiterqualifizierung auf diesem Gebiet sinnvoll organisiert und etabliert werden kann, mit den grundsätzlichen Strategien und Ansätzen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Wissenschaftsbetrieb zu kombinieren.

Um die Gender-Perspektive für die sozial-ökologische Forschung zu stärken, bedarf es also zunächst klärender Vorarbeiten zu zwei Aspekten:

- zum einen sind die möglichen Gründe und Ursachen für das derzeit noch schwach entwickelte Forschungssegment „Gender und Nachhaltigkeit“ zu analysieren, und
- zum anderen sind Gestaltungsspielräume für reformerische forschungsrelevante Innovationen und wissenschaftsstrukturelle Veränderungspotenziale auszuloten und mögliche Lösungswege zu skizzieren.

Ziel der Vorstudie war es, aufbauend auf vorliegenden Erfahrungen mit den Hemmnissen für interdisziplinäre Qualifizierungsvorhaben im Bereich der Gender- und Frauenforschung¹ sowie mit neuen disziplinübergreifenden Organisationsmodellen die derzeitigen und notwendigen Voraussetzungen für die Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlern/innen im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ zu klären.

Der vorliegende Bericht gliedert sich in 3 Teile:

Teil A setzt sich vor dem Hintergrund der Ausgangslage (*Kapitel 1*) mit dem vielfältigen Spannungsgefüge auseinander, in dem sich eine Analyse von Möglichkeiten, Ansätzen und Voraussetzungen, Nachwuchsförderung im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ positiv zu gestalten, bewegt.

Diese durch die fachgebietsübergreifenden Inhalte, die akzeptanzschwierige Gender-Perspektive und die derzeitigen Umbrüche der forschungspolitischen Rahmenbedingungen und Strukturen bedingten Spannungsverhältnisse führen zu unterschiedlichen Dilemmata. Sie werden im folgenden *Kapitel 2* skizziert, zum einen um die komplexen inhaltlichen Bezüge der Fragestellung der Vorstudie aufzufächern, zum anderen um die damit einhergehenden strukturellen Schwierigkeiten bei der Bearbeitung und der Suche nach Lösungswegen zu verdeutlichen. Das Kapitel schließt mit den untersuchungsleitenden Fragen der vorliegenden Vorstudie.

Kapitel 3 beinhaltet die Darstellung des methodischen Vorgehens und eine kritische Einordnung seiner Möglichkeiten und Grenzen.

Im **Teil B** wird der derzeitige Stand an Weiterqualifizierungsarbeiten zu „Gender und Nachhaltigkeit“, Hindernisse bei der Verortung, bei der inhaltlichen und personellen Betreuung sowie bei der Bewertung solcher Arbeiten sowie Strategien zu ihrer Bewältigung oder Vermeidung vorgestellt, und es werden vorliegende Vorschläge zur strukturellen Reform der Nachwuchsförderung wiedergeben. Darüber hinaus werden weitergehende Vorschläge und Ansätze zur Stärkung von Qualifizierungsmöglichkeiten im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ vorgestellt (*Kapitel 4*).

Teil C umfasst zum einen eine schlussfolgernde Zusammenfassung der Ergebnisse aus Teil B. Zum anderen werden die Erkenntnisse mit Blick auf gegenwärtige forschungs-

¹ Die Frauen- und Geschlechterforschung stellt kein eigenes Forschungsgebiet dar, sondern einen fächerüberspannenden Ansatz. Zusätzlich zu den strukturellen Schwierigkeiten, mit denen interdisziplinäre Forschung generell konfrontiert ist (Häberli 1995, Defila und Di Guilio 1996), stößt die Gender-Forschung innerhalb der „Mainstream“-Forscher/innen-Gemeinschaft auf wenig Akzeptanz. Seit den 1970er Jahren liegen vielfältige Erfahrungen mit der Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland vor, welche die Hemmnisse und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Verortung von Qualifizierungs- und Forschungsvorhaben, den dazu notwendigen Rahmenbedingungen, dem Betreuungsaufwand und den Beurteilungskriterien verdeutlichen. Auf diese Erkenntnisse wird in der vorliegenden Untersuchung zurückgegriffen, um derzeitige und mögliche Voraussetzungen für Forschungsaktivitäten im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ zu erarbeiten.

litische Entwicklungen bewertet (Kapitel 5) und zu handlungs- und gestaltungsorientierten Anregungen für die forschungspolitischen Akteure/innen zusammengeführt (Kapitel 6).

2. Gender-Forschung im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung: ein mehrfaches Dilemma

1. *Dilemma: Die Bedeutung der Gender-Dimension für das Konzept „Nachhaltige Entwicklung“ wird von politischer Seite betont - in der fachlichen und öffentlichen Auseinandersetzung um Nachhaltigkeit werden die Erkenntnisse dazu jedoch kaum wahrgenommen.*

Dass die globale ökologische Krise und die soziale Situation von Menschen zwei Seiten ein und derselben Medaille und zusätzlich über die jeweilige gesellschaftliche Ordnung der Geschlechter miteinander verwoben sind, ist eines der zentralen und seit der UNCED Konferenz in Rio 1992 auch akzeptierten Erkenntnisse in der Diskussion über eine zukunftsverträgliche nachhaltige Entwicklung. Frauen und Männer sind danach nicht nur unterschiedlich an der Entstehung von Umweltproblemen beteiligt, sondern werden auch von deren Auswirkungen geschlechtsspezifisch betroffen.

Ohne Gender-Gerechtigkeit und die Verwirklichung eines Gesellschaftsmodells, das auf der Zusammenführung männlicher und weiblicher Prinzipien oder zumindest auf einer gleichberechtigten Koexistenz beider beruht (Gender-Democracy²), wird eine nachhaltige Entwicklung nicht möglich sein. Schon in der Vorbereitung der Rio-Konferenz hatten es Frauen schwer, mit ihren bereits seit Anfang der 1970er Jahre erarbeiteten Positionen zum Thema Umwelt und Entwicklung inhaltlich Fuß zu fassen. Bis heute werden die vielfältigen Aktivitäten von Frauen sowie ihre inhaltlichen Ansätze und Perspektiven kaum im offiziellen Nachhaltigkeitsdiskurs wahrgenommen (Wichterich 1992). In der wissenschaftlichen und politischen Debatte über die Möglichkeiten zur Bewältigung ökologischer Probleme und den gesellschaftlichen Umgang mit Natur und Umwelt bleiben die Gender-Sichtweisen nicht bloß unbemerkt, sondern werden in der Regel sogar aktiv ausgeblendet (Weller et al. 1999, AG Frauen des Forum für Umwelt und Entwicklung 1997, Frauen-Fisch-AG des BUKO 1996).

Welche Folgen mit der Ausblendung von Gender-Aspekten auf die inhaltliche Ausgestaltung einer nachhaltigen Entwicklung und auf die Möglichkeiten und Grenzen ihrer gesellschaftspolitischen Realisierung verbunden sein können, zeigt die inzwischen einigermaßen ausführlich dokumentierte und fundierte - wenngleich nicht einheitliche - feministische Kritik zum Nachhaltigkeitsdiskurs, die von zahlreichen Einzelpersonen und vor allem von Arbeitsgruppen und Netzwerken aus feministischen sowie umwelt- und entwicklungspolitischen Zusammenhängen artikuliert wird (AG Frauen des Forum U&E, Netzwerk Vorsorgendes Wirtschaften, BUKO-Frauen-Fisch-AG).

Die vorliegende Vorstudie ebenso wie die aktuellen Aktivitäten zum Gender-Mainstreaming im Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU), im Umweltbundesamt (UBA) und im UFO-Plan-Projekt „Geschlechtergerechtigkeit und Nachhaltigkeit“ sind ein neuerlicher Beleg dafür, dass das Problem politisch erkannt ist, dessen praktische Bewältigung auf der Ebene von Forschung, Ausbildung, Hochschulpolitik und Nachwuchsförderung jedoch weiterhin am Beginn steht.

² Gender-Democracy meint ein gesellschaftliches Modell, das auf der Zusammenführung männlicher und weiblicher Prinzipien oder zumindest auf einer gleichberechtigten Koexistenz beruht.

2. *Dilemma: Die fachliche Diskussion zu „Gender und Nachhaltigkeit“ findet kaum Entsprechung in institutionalisierter Forschung.*

Sowohl von der eher gesellschaftspolitisch motivierten Seite (Nichtregierungsorganisationen, Netzwerke) als auch aus wissenschaftlicher Sicht gibt es mittlerweile eine stattliche Anzahl an Publikationen³ die verschiedene Themen der Nachhaltigkeit unter einer Gender-Perspektive diskutieren. Nach Erfahrungen verschiedener Netzwerkzusammenhänge als auch der Umfrage des Deutschen Instituts für Erwachsenenpädagogik (DIE) zufolge scheint diese Art von Nachhaltigkeitsforschung jedoch vorwiegend außerhalb der institutionell geförderten Wege zu laufen (DIE 2000, Franz-Balsen 2001). Viele der Wissenschaftler/innen widmen sich vorrangig „nebenberuflich“ solchen Themen, die zusätzlich zur fachspezifischen „eigentlichen“ Tätigkeit absolviert wird. Für den Großteil der Nachhaltigkeitsforschung mit einem Gender-Ansatz gilt, dass sie häufig unter schlechten Rahmenbedingungen und mit unzureichender materieller Unterstützung geleistet wird.

3. *Dilemma: Die disziplinäre Strukturierung des Wissenschaftssystems steht dem Anspruch nach Interdisziplinarität bei der Bearbeitung von Forschungsfragen im Kontext von Nachhaltigkeit und Gender entgegen.*

Wichtigstes Merkmal des Wissenschaftssystems, wie es sich seit dem 19. Jh. ausdifferenziert hat, ist seine kompartimentalisierte disziplinäre Form. Mit der Nachhaltigkeitsforschung sind jedoch Anforderungen verbunden, (gesellschaftliche) Probleme mit ihrer häufig nicht wissenschafts- bzw. disziplinenkonformen Komplexität adäquat zu bearbeiten. Mocek (1989) und Gibbons (1994) bestimmen verschiedene Merkmale, die die Forschung auf diesem Feld charakterisieren:

- die ganzheitliche Problemorientierung,
- die Interdisziplinarität bzw. Transdisziplinarität,
- die Heterogenität,
- das Infragestellen der traditionellen Orte der Wissensproduktion,
- die Zusammenarbeit zwischen außer- und inneruniversitären Forschungsinstitutionen,
- die Einbeziehung der sozialtheoretisch-ethischen Komponente.

Derart interdisziplinäre Nachhaltigkeitsforschung sprengt die Fachstrukturen. Sie ist herausgefordert, unterschiedliche epistemologische Ansätze und methodologische Konsequenzen verschiedener Disziplinengruppen zusammenzuführen. Diese Integration setzt dialogische Kompetenzen voraus. Die Verständigung ist jedoch bereits innerhalb verschiedener Fachkulturen schwierig und wird noch weiter erschwert über die Fachkulturen der Naturwissenschaften und Sozial- und Geisteswissenschaften hinweg (Balsiger et al. 1996).

Zu den Möglichkeiten, die wissenschaftstheoretischen und methodologischen sowie institutionellen Schwierigkeiten beheben zu können, liegt inzwischen eine ganz erhebliche Anzahl an Untersuchungen der Wissenschaftsforschung über die wissenschaftlichen Institutionalisierungsformen, die Strukturen der Forschungslandschaft, die Grundlagen der wissenschaftlichen Praxis allgemein und der disziplinübergreifenden Zusammenar-

³ vgl. für den deutschsprachigen Raum z.B. Weller et al. 1999, Schäfer und Schön 1998, Wichterich 1992 und 1995, Biesecker et al. 2000, Politische Ökologie 70/2001 und Sonderheft der Politischen Ökologie 6/1994, Empacher et al. 2000).

beit im besonderen, vor (z.B. Balsiger et al. 1996, Gibbons et al. 1994, Häberli 1995, Defila und Di Giulio 1996). Diese aus Erfahrungen mit interdisziplinären Projekten bekannten gravierenden Schwierigkeiten mit der institutionellen Verankerung und den Weiterqualifizierungschancen im Rahmen von Promotions- und Habilitationsvorhaben werden im Bereich der Forschung zum Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ besonders virulent: Es treten doppelte Querstrukturen auf - je einzeln in den Feldern Gender und Nachhaltigkeit - die sich bei deren Kombination potenzieren.

4. Dilemma: Die Nachhaltigkeitsforschung ist stark geprägt von naturwissenschaftlich-umweltbezogenen und ingenieurwissenschaftlichen Themen und Zugängen. Besonders in diesen Disziplinen werden jedoch die Erkenntnisse der Frauen- und Gender-Forschung bis heute ignoriert oder sogar aktiv ausgegrenzt.

Die Forschung zu Themenfeldern der Nachhaltigkeit ist trotz des Anspruches auf eine gleichberechtigte Berücksichtigung ökologischer, sozialer und ökonomischer Belange bislang dominiert von den Natur-, Technik- und Planungswissenschaften (Schäfer und Schön 1998, S. 11, Brand 1997, S. 71 ff.).

Gründe dafür liegen darin, dass das Konzept der nachhaltigen Entwicklung vor dem Hintergrund massiver globaler ökologischer Probleme entfaltet wurde und auch der politische Nachhaltigkeitsdiskurs bis heute von Umweltthemen bestimmt ist (Enquete-Kommission Schutz des Menschen und der Umwelt 1998, S. 331). In den Sozialwissenschaften fehlt die Wahrnehmung der Nachhaltigkeitsdiskussion nahezu vollständig (Brand 1997, 1998, Groß 2001). In den natur-/umwelt- und ingenieur wissenschaftlichen Disziplinen wird - im Gegensatz zu den USA - i.d.R. Frauen-/und Gender-Forschung weder sichtbar wahrgenommen, geschweige denn akzeptiert und ist daher bis auf wenige Ausnahmen kaum etabliert (vgl. Kap. 3, BLK 2000, Jansen 1989, Batisweiler 2000, Niedersächsische Kommission zur Frauen- und Geschlechterforschung MWK 1997, Götschel 1998, Karsten und Kühn 1996) Innerhalb der Geistes- und Sozialwissenschaften mit ihrer langjährigen Tradition zu Frauen- und Gender-Fragen mangelt es hingegen in aller Regel an Arbeiten und Personen, die sich mit naturwissenschaftlich-technischen Inhalten auseinandersetzen (Jansen 1989, Niedersächsische Kommission für Frauen- und Geschlechterforschung MWK 1997). In den Planungswissenschaften (Raum-/Landschaftsplanung und Architektur) werden allerdings seit den 1970er/80er Jahren zahlreiche Ansätze verfolgt, um die Forschungsfragen unter Gender-Blickwinkeln zu bearbeiten (z.B. Neusel 1997, Becker 2000, Hofmeister 1998, 1999, 2000a/b)⁴.

5. Dilemma: Frauenforscher/innen - insbesondere in naturwissenschaftlichen Bereichen - bewegen sich zwischen den Disziplinen und sind bezüglich ihrer Weiterqualifizierungschancen strukturell benachteiligt.

Frauen- und Geschlechterforschung orientiert sich weniger an disziplinär-inhaltlichen Schwerpunkten, sondern an problemzentrierten, häufig fachlich übergreifenden Fragestellungen. Diese thematisch quer zu den Fachrichtungen liegende Gender-Forschung erschwert sowohl deren Passfähigkeit als auch die von Frauenforschern/innen zu den Herkunftsdisziplinen. Gender- und Frauenforschung über und in den

⁴ Planungswissenschaftliche Fachrichtungen sind bereits von ihrem inhaltlichen Zuschnitt interdisziplinär und praxisnäher angelegt, als natur- und klassisch ingenieurwissenschaftliche Fachdisziplinen und bringen dadurch - zumindest theoretisch - eine größere Offenheit und ein gewisses Integrationspotential für Gender-Aspekte mit.

Naturwissenschaften hat bisher nicht zu wesentlichen strukturellen Veränderungen des Fachgebietes beigetragen (Jansen 1989, Batisweiler 2000, Niedersächsische Kommission für Frauen- und Geschlechterforschung MWK 1997), so dass sich ein doppeltes Problem für naturwissenschaftlich ausgebildete Forscher/innen ergibt.

Noch immer scheint die überwiegende Mehrheit an praktizierenden Naturwissenschaftler/innen von der Vorstellung einer objektiven Naturwissenschaft auszugehen. Untersuchungen auf der Meta-Ebene wie auch die Selbstreflexion sind in den naturwissenschaftlichen Disziplinen kaum ein Thema. Diejenigen Naturwissenschaftler/innen, die sich damit beschäftigen, verlieren tendenziell nicht nur die Anschlussfähigkeit an ihre Herkunftsdisziplin, sondern sie müssen für ihre Karriere verschiedene Zusatzqualifikationen erwerben, die sie gegenüber disziplinär ausgerichteten Kollegen/innen in zeitlichen Rückstand bringen (s.u.).

Wesentlich mehr naturwissenschaftlich ausgebildete Forscher/innen wandern in die Sozial- und Geisteswissenschaften ab als umgekehrt. Damit einher geht eine größere sichtbare Bereitschaft zur Beschäftigung und Auseinandersetzung mit sozialwissenschaftlicher Methodologie und Theorie seitens der Naturwissenschaftler/innen als sich umgekehrt Sozial- und Geisteswissenschaftler/innen auf naturwissenschaftliche Inhalte und Zugänge einlassen (Janshen 1997).

6. *Dilemma: Der Anspruch nach einer jungen Bildungselite kollidiert mit dem Zeitbedarf interdisziplinärer Forschung im Allgemeinen und fachthemenübergreifend arbeitender Wissenschaftler/innen in der Gender-Forschung im Besonderen.*

Dass das Personalmanagement und die Personalentwicklung an den Hochschulen der Modernisierung bedürfen, gilt als unbestritten. Nach Vorstellungen der Bundesregierung ist eine Verbesserung der personellen Rahmenbedingungen und eine Neugestaltung der Qualifikationswege der Hochschullehrenden (Reform der Personalstruktur und des Dienstrechtes) nicht zuletzt deswegen dringend erforderlich, um die Leistungs- und Innovationsfähigkeit des Wissenschafts- und Forschungssystems in Deutschland zu stärken. In diesem Zusammenhang ist auch von einer „*konsequenten Elitförderung*“ die Rede (BMBF 1999, S. 10). Die Qualifikationswege und –zeiten deutscher Studierender und Forscher/innen gelten als zu lang und von zu wenig Selbständigkeit geprägt. Damit bleiben weite Teile der besonders kreativen Phase des Lebens ungenutzt (ebd.). Entsprechend hat das BMBF für verschiedene neue Maßnahmen zur Nachwuchsförderung und im Zuge der Dienstrechtsreform Zeitgrenzen vorgesehen, innerhalb derer bestimmte Qualifizierungsschritte abgeschlossen werden müssen (vgl. BMBF 2001).

An Wissenschaft und Forschung wird zunehmend der Anspruch herangetragen, sich mit den zentralen Themen, Fragen und Trends der Gesellschaft zu befassen, um bei der Suche nach Lösungswegen für eine nachhaltige Entwicklung beizutragen. Es wird zum Zusammenschluss zu interdisziplinären Forschungsverbänden, zur Intensivierung fachgebiets- und universitätsübergreifender oder/und internationaler Kooperation sowie zur Erhöhung der Anstrengungen, praxis- und anwendungstaugliche Lösungen zu erarbeiten, aufgerufen (ebd. 1999).

Erfahrungen zeigen, dass interdisziplinäre Forschung einen erhöhten Aufwand an Zeit und Qualifikation erfordert (z.B. Häberli 1995, Balsiger et al. 1996, Defila und Di Giulio 1996). Daher kann an die Qualifizierungsphase von Wissenschaftlern/innen, die sich mit fach- und disziplinübergreifenden Problemen beschäftigen, nicht der gleiche Zeitmaß-

stab angelegt werden wie für vorwiegend disziplinar arbeitende. Wer sich in der Ausbildungsphase - also auch noch in der Promotion - mit Themen beschäftigt, die die Inhalte verschiedener Fachgebiete, Fachbereiche oder Fachkulturen berühren, braucht dazu wesentlich länger. Denn es gilt, sich zusätzliche Fähigkeiten an unterschiedlichen Orten anzueignen.

Damit ist - neben der Bereitschaft zur räumlichen und zeitlichen Flexibilität - ein erheblicher Mehraufwand an Koordinations- und Kooperationsarbeit verbunden, der sich um so mehr verstärkt, wenn die unterstützenden formalen Strukturen dafür fehlen. Bei der Beschäftigung mit Themen, die zusätzlich zu ihrem Mangel an disziplinärer Passfähigkeit mit grundsätzlichen wissenschaftlichen Akzeptanzproblemen zu kämpfen haben - wie die Gender- und Frauenforschung -, potenzieren sich die genannten Schwierigkeiten. Wissenschaftler/innen sehen sich über die oben diagnostizierten Probleme hinaus mit einer Reihe weiterer zeitverzögernder und offensichtlich geschlechtsspezifischer Hindernisse beim Anstreben einer wissenschaftlichen Laufbahn konfrontiert bspw.,

- fehlen offenbar mehr Frauen als Männern formale Qualifikationsabschlüsse bei ihrer Anstellung, sind Frauen also häufiger "Quereinsteigerinnen",
- treten im gesamten Aufstiegsprozess bei Frauen eher zeitliche Verzögerungen auf als bei Männern,
- verfügt ein höherer Anteil von Frauen als Männer über einen Studienabschluss in mehr als einem Fach,
- erfahren Männer in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn mehr Unterstützung durch Professoren, Dozenten oder Kollegen als Frauen,
- arbeiten Frauen häufiger in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, was in der Praxis mit einem höheren Zeitaufwand und von daher mit Einkommenseinbußen verbunden ist,
- sind Frauen trotz gleicher formaler Qualifikation wie ihre männlichen Kollegen häufiger über Zeitverträge beschäftigt und
- nehmen Frauen seltener an in- und ausländischen Tagungen teil und publizieren weniger als ihre männlichen Kollegen.

(Wermuth 1992, Omnen-Isemann und Oßwald 1991, Enders und Teichler 1995, Kraus 1999)

Im Rahmen der Reformierung der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung ist auf der anderen Seite die Durchsetzung der Chancengleichheit von Männern und Frauen zum leitenden Grundsatz erhoben (ebd. S. 11). Denn „*das bisherige System, das sich durch (...) eine mangelnde Repräsentanz von Frauen in Leitungspositionen und der nicht hinreichenden Beteiligung in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern auszeichnet, ist nicht mehr adäquat; es bedeutet eine 'Verschwendung von Humankapital' und gefährdet den zukünftigen Qualitätsstandard von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen*“ (European Commission, [http:// www.cordis.lu / etan / src / document.htm](http://www.cordis.lu/etan/src/document.htm), S. 1, S. 5 ff., zit. in BLK 2000, S. 12).

- *Dilemma: Die Einsicht in die Notwendigkeit von Strukturreformen als unabdingbare Voraussetzung für eine Verbesserung der Situation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist unbestreitbar erforderlich, aber eingedenk subtiler, nicht bewusst wahrgenommener und schwer fassbarer Blockaden und Barrieren nicht ausreichend für die Entwicklung angemessener Problemlösungen.*

Nach einer Untersuchung des Massachusetts Institut of Technology (MIT) ist jede neue Generation von Jungforscherinnen am Beginn der eigenen wissenschaftlichen Karriere überzeugt davon, dass die Diskriminierung von Frauen längst überwunden sei (zit. im Spiegel 2/2001, S. 150). Diese Wahrnehmung ändert sich insbesondere während und vor allem nach der Promotion, also dann, wenn es um das Streben nach oder Agieren in höheren Position geht. Während bei den Diplomabschlüssen Frauen mit 40% zwar immer noch in der Minderheit sind, nimmt der Ausdünnungseffekt von der Promotion (33% Frauenanteil) über Habilitation (15 %) bis hin zu Professuren (10% auf C3- und 6% auf C4-Positionen) weiter rapide zu.

Trotz eines Anstiegs um 60% zwischen 1992 und 1998 auf knapp 10% (C3- und C4-Stellen)⁵ sind die Zahlen der mit Frauen besetzten Spitzenpositionen in deutschen Hochschulen immer noch recht niedrig (BLK 2000). In den außeruniversitären Einrichtungen verteilten sich im Jahre 1999 5.1% von Frauen auf Führungspositionen. Innerhalb Europas liegt Deutschland bezüglich seiner Anzahl von mit Frauen besetzten C4-Stellen auf einem der letzten Plätze (Spiegel 2/2001, S. 148).

Aktuelle Forschungen zum Thema Frauen in der Wissenschaft zeigen, dass die "kritische Phase" für das Weiterkommen insbesondere nach der Promotion beginnt. Denn danach steigen viele Frauen aus der Wissenschaft aus (Krais 1999 und 2000). Neben strukturellen Ursachen wie die Bedingungen für Nachwuchskarrieren und deren besondere Brisanz im Kontext der Lebensverläufe und Lebensplanungen von Frauen werden als zentrale Gründe für diesen "Selbsteliminierungseffekt" genannt (ebd., Wissenschaftsrat 1998):

- fehlende Unterstützung und Einbindung in die Wissenschaftsgemeinde,
- Mangel an Vorbildern und Leitbildern,
- fehlende Karriereplanung,
- alltägliche "Cooling-out"-Effekte durch männliche Kollegen,
- Gefühl der Fremdheit in Wissenschaft und des "Nicht-Richtig-Dazugehörens".

Frauen sind während ihrer wissenschaftlichen Laufbahn mit einer Reihe von Barrieren konfrontiert, die als "weiche Diskriminierung", den Beteiligten oftmals nicht bewusst und von daher schwer zu greifen sind, aber vermutlich eine enorme, bislang unterschätzte Wirkung besitzen (Krais 2000). So ist der akademische Alltag geprägt von massivem Wettbewerb und verstecktem Konkurrenzdruck, von Machtkämpfen um Einflussnahme in von Männern dominierten und definierten Ritualen. Weiterhin ist von subtilen Ausgrenzungen und nicht fassbaren Behinderungen und Blockierungen, aber auch von aktivem Hinausdrängeln die Rede (ebd., Zimmermann 2000). Die Praxis der Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitik zeigt, dass es langfristig um eine gleichzeitige Verbesserung der Organisationsstrukturen oder -kulturen, der Entscheidungsprozeduren und der Gestaltung des wissenschaftlichen Alltags geht (Karsten und Kühn 1996, Karsten 1995, Karsten 2001).

Insbesondere seit 1989 haben Bund und Länder Anstrengungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen im Bereich der Wissenschaft unternommen (vgl. BLK 1989, 1996, 1997, 1998, 1999) und rechtlich abgesichert (z.B. Neufassung der §§ 5 und 6 HRG 1998, BLK 1999). Laut BLK (2000, S. 5) sind durch die verschiedenen zum Teil von Bund und Ländern gemeinsam getroffenen Maßnahmen die Bedingungen für die Frauen in der Wissenschaft besonders in folgenden Bereichen verbessert worden:

⁵ für das Jahr 2000 ca. 13% (BLK 2000).

- „Auf- und Ausbau von Gleichstellungsstrukturen
- Erstellung von Frauenförderplänen
- Stellenprogramme für Frauen
- Ausgestaltung von Besetzungsverfahren
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familie (...)
- Ausbau der Frauen- und Gender-Forschung
- Modellvorhaben (v.a. Frauen in Naturwissenschaft und Technik)“.

Trotz dieser vielfältigen Maßnahmen hat sich die angestrebte Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung noch nicht auf allen Ebenen durchgesetzt oder mit den Worten der BLK (2000, S. 12) „die Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am wissenschaftlichen Prozess entsprechen noch nicht dem Ziel der strukturellen Chancengleichheit“. Darauf hebt auch der Ansatz des Gender-Mainstreaming ab: Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen von Planungen, Gesetzesvorhaben und Maßnahmen ist als Leitprinzip durch den Amsterdamer Vertrag der EU seit 1999 auf eine spezielle Rechtsgrundlage gestellt (Läufer 1998).

Vor dem Hintergrund der in den 7 Dilemmata skizzierten strukturellen Verhältnisse, Rahmenbedingungen und inhaltlichen Komplexitäten ergeben sich für die im Rahmen dieser Vorstudie zu den möglichen und notwendigen Voraussetzungen für eine Nachwuchsförderung im interdisziplinären und fachkulturübergreifenden Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ folgende, die Projektbearbeitung leitenden Fragen:

- Welche Qualifizierungsarbeiten im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ gibt es (Thema und Abschluss)?
- Wo sind sie lokalisiert (universitär, außeruniversitär oder unabhängig; Fachbereich)? Wie sind sie gefördert und finanziert?
- Auf welche Rahmenbedingungen treffen diese Qualifizierungsarbeiten (Prüfungsordnungen, Begutachtungs- und Bewertungskriterien)?
- Wie ist die Betreuung solcher Qualifizierungsarbeiten organisiert (Aufwand, Anerkennung, Status der Qualifizierenden)?
- Auf welche Hindernisse (strukturelle, biographische) stoßen Frauen mit interdisziplinär ausgerichtetem Qualifizierungsvorhaben und welche Strategien, diese zu bewältigen werden bemüht (informelle, strukturpolitische)?
- Welche disziplinübergreifende Kooperationsmodelle und Vernetzungsformen tragen wie zur Beförderung von Qualifizierungsarbeiten im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ bei?
- Welche Förderinstrumente (thematisch und prozedural ausgerichtete) tragen wie zur Beförderung von Qualifizierungsarbeiten im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ bei?
- Wie sind die Erfahrungen mit der Nachwuchsförderung im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ vor dem Hintergrund forschungspolitischer Entwicklungen einzuschätzen, und in welchem Verhältnis stehen sie zur generellen Förderung der Chancengleichheit?
- Welche kurz-, mittel- und langfristig wirksamen Handlungsansätze lassen sich für die Nachwuchsförderung im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ formulieren?

Die Fragen wurden mit einem methodischen Ansatz erarbeitet, dessen Elemente nachfolgend beschrieben werden.

3. Methodisches Vorgehen

Das Vorhaben gliederte sich in drei Arbeitsschritte:

- *Recherche* der institutionellen und personellen Anbindungspotenziale für Qualifizierungsvorhaben im Bereich Gender- und Nachhaltigkeitsforschung an deutschen Universitäten, außeruniversitären und unabhängigen Forschungseinrichtungen sowie an den Förderinstitutionen⁶,
- *Befragung* von Vertretern/innen universitärer Einrichtungen, Forscherinnen, Koordinatorinnen von Programmen oder/und Förderinstitutionen in Deutschland in ihren verschiedenen (Mehrfach-)Rollen als Qualifizierende und Sich-Qualifizierende, als Gutachterin und Antragstellerin, als Programmgestaltende, -beratende und als (forschungs-/hochschul-)politisch Steuernde⁷,
- *Entwicklung* von Lösungsansätzen für die Nachwuchsförderung im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“.

Für die Auswertung wurde auf Erfahrungen mit und Anregungen zu der Weiterqualifizierungsphase verschiedener wissenschaftlichen und forschungspolitischen Akteure/innen zurückgegriffen. Sie wurden zum einen aus dem Umfeld der „Nachhaltigkeits- und Gender-Forschung“ bzw. aus demjenigen Bereich interdisziplinärer Forschung ausgewählt, die Fachkulturen übergreifenden Charakter hat und zwischen Natur-/Umwelt- und Ingenieurwissenschaften und Frauen- und Gender-Forschung angesiedelt ist. Zum anderen wurde auf die Erkenntnisse derjenigen, die seit langem Frauen- und Geschlechterforschung betreiben, bzgl. der Schwierigkeiten bei der Institutionalisierung, wissenschaftlichen Kooperation und Nachwuchsförderung quer zu den Disziplinen liegender Gender-Forschungsthemen rekurriert. Zum dritten sind die mit der Gestaltung der Nachwuchsförderung direkt befassten Vertreter/innen oder Koordinatoren/innen von Forschungsprogrammen staatlicher und privater Förderinstitutionen mit ihrer Sicht zu Wort gekommen.

Die Ergebnisse der Recherche und der Befragung wurden problemorientiert miteinander verzahnt.

3.1 Ermittlung des derzeitigen Standes der Nachwuchsförderung im Bereich „Gender und Nachhaltigkeit“

In die Auswertung wurden die im Untersuchungszeitraum von Oktober 2000 bis März 2001 ins Internet gestellten Informationen über Forschungs- und Qualifizierungsarbeiten an deutschen Forschungsinstitutionen einbezogen. Die Recherche erfolgte zum einen über externe Suchmaschinen wie „google.de“ und „meta Ger“ und zum anderen - soweit

⁶Ausgewertet wurden Internetinformationen von 112 Universitäten, Hochschulen und Gesamthochschulen, 13 Zentralen Einrichtungen, 15 Zentren im Kontext der Umweltforschung, 82 Instituten der WGL, 47 Instituten der FhG, 79 Instituten der MPG, von 16 HGF - Einrichtungen, von 11 unabhängigen Forschungsinstituten, von 18 Förderinstitutionen und Stiftungen sowie von nahezu 30 Netzwerken und Kooperationszusammenschlüssen.

⁷Insgesamt wurden 32 Interviews durchgeführt (davon 13 telefonisch).

vorhanden - über die jeweilige interne Suchmaschine der entsprechenden Forschungs- oder Fördereinrichtung.

In 12 von 112 universitären Einrichtungen wurden mittels Internet Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten direkt im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ gefunden. An 14 Universitäten wurden Gender-Forschungs- und -Qualifizierungsvorhaben in fachkulturübergreifenden Themenfeldern außerhalb der Sozial- und Geisteswissenschaften ermittelt. An den gesamten untersuchten außeruniversitären Forschungseinrichtungen (234 Institutionen) gab es lediglich 7 Forschungsaktivitäten direkt im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“. 13 der 18 ausgewählten Förderinstitutionen und Stiftungen bieten Nachwuchsförderung zu interdisziplinären Themenfeldern an, teilweise auch zu Themen der Nachhaltigkeitsforschung.

Um zu einer Einschätzung des derzeitigen Standes der Nachwuchsförderung im Bereich „Gender und Nachhaltigkeit“ zu kommen, muss die Internetrecherche allerdings einer kritischen Würdigung unterzogen werden. Zunächst ist herauszustellen, dass es sich beim Internet um ein äußerst kurzlebiges Medium handelt, welches fortlaufenden Veränderungen unterliegt. Festgehalten werden konnte somit nur der Informationsstand, der zum Zeitpunkt der Recherche abrufbar war. Darüber hinaus unterscheidet sich der Informationsgehalt der Internetseiten verschiedener Institutionen erheblich hinsichtlich Aktualität und Vollständigkeit. Auch die Qualität der internen Suchmaschinen variiert erheblich. Berücksichtigt werden konnten vor diesem Hintergrund nur solche Informationen, die im Internet dargestellt wurden und mithilfe der internen Suchmaschinen bei Eingabe der Suchbegriffe gefunden werden konnten. Tätigkeiten oder Vorhaben, die Themenkomplexe aus (Nachbar-)Bereichen von „Gender und Nachhaltigkeit“ berühren, ohne dabei die verwendeten Schlagworte zu benutzen, wurden somit nicht erfasst.

Neben der Suche nach Forschungs- und Qualifizierungsarbeiten im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ wurde bei den einschlägigen Förderinstitutionen der Stiftungen, des Bundes und der Länder gezielt nach Forschungsschwerpunkt- und Nachwuchsförderprogrammen geforscht. Darüber hinaus wurden universitäre, überuniversitäre sowie außeruniversitäre Organisations- und Kooperationsmodelle im Hinblick auf ihren Beitrag zur Nachwuchsförderung oder/und zur Verankerung eines neuen interdisziplinären Forschungsfeldes wie „Gender und Nachhaltigkeit“ analysiert. Dem Untersuchungsfeld wurde sich in dreifacher Weise genähert, über

- Themenbezüge,
- Einzelfälle und über
- Instrumente der Nachwuchsförderung und wissenschaftlicher Kooperationsmodelle.

3.1.1 An Themenbezügen orientierte systematische Aufarbeitung

Zur Bearbeitung der Frage nach

- der thematischen Ausrichtung und dem Qualifizierungsziel,
- der (disziplinären) Verortung sowie
- der Finanzierung oder/und Förderung von Arbeiten im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“,

wurden *systematisch* folgende *wissenschaftliche Einrichtungen* berücksichtigt:

- deutsche Universitäten / Hochschulen (ausführlich dargestellt in Tab. 1a/2a; Anhang 1, 2),

- außeruniversitäre⁸ Forschungseinrichtungen (Einrichtungen der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL), der Fraunhofer Gesellschaft (FhG) und der Max-Planck Gesellschaft (MPG), Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) (ausführlich dargestellt in Tab. 1b/2b; Anhang 1, 2),
- unabhängige wissenschaftliche Institute⁹ (z.B. Öko-Institut, Katalyse-Institut, feministische und Frauenforschungsinstitute) (ausführlich dargestellt in Tab. 1b/2b; Anhang 1, 2).

Da die Hochschulen primär für die wissenschaftliche Weiterqualifikation zuständig sind und akademische Abschlüsse die formale Anbindung an eine Universität voraussetzen, wurde schwerpunktmäßig auf die Untersuchung dieser Forschungseinrichtungen fokussiert.¹⁰ Außeruniversitäre und unabhängige Einrichtungen wurden begrenzt aus zweierlei Gründen in die Recherche mit einbezogen:

- Das Interesse an den außeruniversitären Einrichtungen bezieht sich auf deren Forschungsinhalte, -prioritäten und -zugänge sowie auf die Organisation ihrer Nachwuchsförderung im Zusammenhang mit wissenschaftlicher Kooperation. Denn dort sind Nachwuchswissenschaftler/innen in professionelle Forschungszusammenhänge eingebunden. Eine Reihe der außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind sowohl von ihrer thematischen Schwerpunktsetzung als auch von der inneren interdisziplinären Organisationsstruktur prädestiniert für die Verankerung von Forschung im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“. Einige der Einrichtungen der WGL sind deswegen von Bedeutung, weil sie - wie im übrigen auch verschiedene Institute der MPG - Bereiche abdecken, in denen die Frauenforschung Tradition hat, wohingegen die HGFs und FhGs im wesentlichen naturwissenschaftliche und Technikforschung betreiben. Durch ihre personalstrukturelle Nähe zu den Universitäten gebührt den außeruniversitären Forschungseinrichtungen darüber hinaus Aufmerksamkeit in Bezug auf ihre Modelle zur Nachwuchsförderung auf interdisziplinären Forschungsgebieten.
- Das Interesse an den unabhängigen Einrichtungen bezieht sich in erster Linie auf deren Forschungsprioritäten und -zugänge sowie auf ihre wissenschaftlichen Kooperationsformen. In einigen der unabhängigen, in transdisziplinären Projekten im sozial- oder/und umweltwissenschaftlichen/politischen Bereich tätigen Einrichtungen, welchen für die Gestaltung der sozial-ökologischen Forschung eine wesentliche Bedeutung zugesprochen wird (ISOE 1999), wurden in den letzten Jahren Ansätze einer feministischen Umweltforschung entwickelt bzw. Frauen- und Umweltaspekte über den Nachhaltigkeitskontext zusammengedacht. Sie bieten von daher interessante Anknüpfungspunkte für eine Forschung im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“. Im Rahmen des sozial-ökologischen Forschungsschwerpunktes des BMBF ist an eine infrastrukturelle Stärkung v.a. der unabhängigen Einrichtungen gedacht, unter anderem auch, um Weiterqualifizierungschancen ihrer Mitarbeiter/innen zu stärken und

⁸ Von Bund und Ländern einzeln oder gemeinsam finanzierte Forschungsinstitutionen (BLK 1997)

⁹ wissenschaftliche privatrechtliche Institutionen, die nicht oder weniger als 25% grund- oder institutionell finanziert werden, jedoch im Einzelfall oder vorwiegend Drittmittel von öffentlicher oder/und privater Seite erhalten.

¹⁰ Die Ressortforschungseinrichtungen des Bundes und der Länder, also rechtlich nachgeordnete Behörden bestimmter Ressorts, auch Bundes- und Landesforschungsanstalten genannt, wurden bei der Untersuchung ausgeklammert. Thematisch dort zugeordnete Weiterqualifizierungsarbeiten müssten jedoch wie auch solche an den außeruniversitären und unabhängigen Institutionen bereits in der Recherche der Universitäten erfasst werden.

Kooperation zwischen Universitäten und außeruniversitären Institutionen zu befördern.

In einem ersten Schritt wurde jeweils nach Forschungsaktivitäten entlang der miteinander verbundenen Begriffe „Gender“ und „Nachhaltigkeit“ sowie „feministische Umweltforschung“ gefragt. In weiteren Schritten wurde die Suche systematisch auf differenzierende Zusammenhänge erweitert:

NACHHALTIGKEIT: nachhaltige Entwicklung, Zukunftsfähigkeit, zukunftsfähige (verträgliche) Entwicklung, sustainable development, soziale Ökologie, ökologische Ökonomie

GENDER: Frauen, Geschlecht, geschlechts-, geschlechterspezifisch, Geschlechterforschung, Frauenforschung, Frauenförderung.

3.1.2 An Einzelfällen orientierte Aufarbeitung

Über das Internet wurde bei ausgewählten Disziplinen oder/und Fachgebieten der Universitäten nach Forschungs- und Qualifizierungsarbeiten gesucht, die von ihrem Zugschnitt her eine Fachkultur übergreifende Interdisziplinarität repräsentierten. Derartige Arbeiten sind für eine Forschung im Kontext der Nachhaltigkeit von erheblicher Relevanz und lassen vergleichbare Probleme mit der Verortung, der Betreuung und Bewertung vermuten, wie Arbeiten zum Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“. Die Internetrecherche fokussierte dabei einerseits auf natur-, umweltwissenschaftliche, technisch-ingenieurwissenschaftliche, agrarwissenschaftliche, landes- und raumplanerische Forschungs- und Qualifizierungsarbeiten, deren Titel oder Kurzbeschreibungen einen expliziten Bezug zu Gender-Aspekten herstellten. Zum anderen wurden Frauen- und Geschlechterforschungsprofessuren/-lehrstühle sowie diejenigen Fachbereiche (i.d.R. der Geistes- und Sozialwissenschaften), in denen Gender-Forschung verankert ist, im Hinblick auf Qualifizierungsarbeiten und Projekten mit Hinweisen auf natur-, umwelt-, technik-, ingenieur-, agrarwissenschaftliche, landes- und raumplanerische Inhalte untersucht.

Zusätzlich wurden ausgehend von Umfrageergebnissen des DIEs und der Sozialforschungsstelle der Universität Dortmund (sfs) sowie von einzelnen Standardpublikationen zum Thema „Gender und Nachhaltigkeit“ (insbesondere aus den Datenbanken ULIDAT/UMPLIS des UBA) Arbeitszusammenhänge und Forschungsarbeiten von einzelnen Personen, die sich selbst in ihrer Forschung inhaltlich dem Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ zuordnen in bezug auf die Situation der Nachwuchsförderung (Qualifizierungsziel, Verortung und Förderung der Arbeiten) recherchiert.

Mit den Einzelfallrecherchen wurde die Internetrecherche überprüft und ggf. ergänzt.

3.1.3 Recherche der Instrumente der Nachwuchsförderung und wissenschaftlicher Kooperationsmodelle

Neben den über Suchbegriffe und fachgebietsspezifische Zugänge recherchierten Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten standen in einem dritten Abfrage-Set Fragen nach der Organisation der Nachwuchsförderung der einschlägigen Förderinstitutionen und nach wissenschaftlichen Kooperationsmodellen, die einen expliziten Anspruch auf die Förderung von Interdisziplinarität und wissenschaftlichem Nachwuchs erheben, im Mittelpunkt der Betrachtung:

- die *Feministischen Zentren der Universitäten/Hochschulen* (Zentren für Frauen- und Geschlechterforschung) wurden systematisch zum einen nach Forschungs- und Qualifizierungsprojekten im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ abgefragt. Zum anderen wurden Informationen über ihre Organisationsstruktur, ihre universitätsinternen, -übergreifenden und außeruniversitären Kooperationsformen sowie über ihre Aktivitäten bzgl. der Nachwuchsförderung eingeholt (Tab. 4; Anhang 4).
- Einige ausgewählte *außeruniversitäre wissenschaftliche Netzwerke* (Tab. 6b; Anhang 6) wurden im Hinblick auf ihre Organisationsstruktur, Kooperationsformen und -partner/innen sowie auf ihre Aktivitäten bzgl. der Nachwuchsförderung untersucht.
- *Förderinstitutionen des Bundes und der Länder* (Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), BMBF, für Wissenschaft und Forschung zuständige Länderministerien: Bundesumweltministerium (BMU), UBA, Bundesamt für Naturschutz (BfN)) und die *zentralen Stiftungen* (Volkswagen-, Daimler-Benz-, Friedrich-Ebert-, Hans-Böckler-, Heinrich-Böll-Stiftung, u.a., Tab. 5; Anhang 5) wurden im Hinblick auf ihre Aktivitäten und Organisationsformen zur Nachwuchsförderung analysiert. Dabei wurden ausschließlich solche Stiftungen aufgenommen, die ihren Schwerpunkt in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses haben und dabei interdisziplinär ausgerichtete Forschungsaktivitäten im Allgemeinen sowie im Schnittstellenbereich von „Gender und Nachhaltigkeit“ im Besonderen fördern. Die Analyse dieser Einrichtungen bezog sich gezielt auf Forschungsförderprogramme oder -schwerpunkte im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“.

3.2 Befragung von forschungspolitischen Akteuren/innen und Forschern/innen

Als Experten/innen wurden Forscher/innen, Vertreter/innen oder/und Koordinator/innen von Programmen oder/und Förderinstitutionen in ihren verschiedenen (Mehrfach-)Rollen als Qualifizierende und Sich-Qualifizierende, als Gutachter/in und Antragsteller/in, als Programmgestaltende, -beratende und als (forschung-/hochschul-)politisch Steuernde interviewt¹¹. Die Experten/innen stammen aus vier Gruppen:

1. von der Problematik Betroffene

- Sich-Qualifizierende: sich in einem interdisziplinär-fachkulturübergreifenden Themenfeld mit Bezug zu Gender-Aspekten weiterqualifizierende Nachwuchsforscherinnen,
- Qualifizierende: Vertreter/innen universitärer Einrichtungen, die bereits Erfahrungen mit interdisziplinären Qualifizierungsarbeiten unter einer Gender-Perspektive haben und potenziell geeignet scheinen, Qualifizierungsarbeiten im Themenfeld Gender / Nachhaltigkeit einzubinden

2. mit Frauen- und Gender-Forschung Befasste

Forscher/innen, die langjährige Erfahrung haben

- mit der Etablierung und der Nachwuchsförderung im Bereich der Frauen- und Gender-Forschung,
- mit interdisziplinären Frauen- und Gender-Forschungszusammenhängen und -kooperationen und
- mit der Einbindung fachkulturübergreifender Arbeiten oder/und Themen in das eigene Fachgebiet

• Forschungs- oder/und Förderprogramm Koordinierende oder/und Gestaltende

- Vertreter/innen von Förderinstitutionen,
- Vertreter/innen oder/und Koordinatoren/innen von Forschungsprogrammen

• Vertreter/innen und Forscher/innen von außeruniversitären und unabhängigen Forschungsinstitutionen

Erfragt wurden u.a. die Rahmenbedingungen für Qualifizierungsverfahren (Promotions- und Habilitationsordnungen, Begutachtungs- und Bewertungskriterien), die Gewichtung der disziplinären / interdisziplinären Qualifizierungsarbeiten, der Aufwand für die Betreuung und Ausstattung der Betreuenden solcher Qualifizierungsarbeiten, die Hindernisse bei der Durchführung interdisziplinärer Qualifizierungsvorhaben sowie geeig-

¹¹ Das Experten/innen-Interview gilt als sogenannte "weiche Datenquelle" gegenüber z.B. statistisch erhobenem quantitativen „harten“ Zahlenmaterial. Mit dem Experten/innen-Interview werden von daher „auch die ‘ungeschützten’ Bestandteile des Rollenhandelns und ExpertInnenwissens, seine zu Leitlinien, Faustregeln und Überzeugungen gewonnene Erfahrung, insbesondere sein Wissen um organisatorisch-institutionell und statistisch-verfahrenstechnisch bedingte Fehlerquellen im Handlungsbereich“ (vgl. Meuser und Nagel 1991, S. 6) erfasst.

Im hier zugrunde gelegten Expertenbegriff wird jemand zum Experten „in seiner und durch seine Befragtenrolle“ (vgl. ebd., S. 443). Es geht also nicht darum, "Sonder- bzw. Geheimwissen" zu erfragen oder zu produzieren. Der Experten/innenstatus wird vielmehr durch das vorrangige Forschungsinteresse bestimmt: von den ausgewählten Personen wird angenommen, dass sie über ein Wissen verfügen, welches nicht in jedem Fall für jeden/e anderen/e im interessierendem Handlungsfeld zugänglich ist.

nete Vermeidungsstrategien, die bei den Förderinstitutionen und Förderschwerpunktprogrammen vorhandenen Engpässe und Probleme in bezug auf die Nachwuchsförderung (Ausstattung, Stellenwert, Betreuung, Begutachtung).

Die Interviews erfolgten größtenteils im persönlichen Gespräch und zum Teil telefonisch. Für die Befragungen und ihre Auswertung im Rahmen der vorliegenden Vorstudie wurde ein vorab entwickelter Leitfaden eingesetzt, um die verschiedenen Sichtweisen aus dem jeweiligen beruflichen Status vergleichen zu können (vgl. Leitfaden für Befragung und Auswertung; Anhang 0).

B. Ergebnisse

4. Erfahrungen mit Qualifizierungen in interdisziplinären Themenfeldern

In diesem Abschnitt werden wesentliche Ergebnisse der Recherche zur derzeitigen Situation der Nachwuchsförderung im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ (4.2), die anhand der Befragung herausgearbeiteten Hindernisse bei der Weiterqualifizierung auf diesem Gebiet (4.3) sowie individuelle und strukturreformerische Maßnahmen und Vorschläge zur Überwindung solcher Blockaden und Barrieren vorgestellt und aus Sicht der interviewten Experten/innen kritisch diskutiert (4.4).¹²

Die vorliegende Studie stützt sich sowohl von der methodischen Anlage her (vgl. Kap. 1 und Kap. 3) als auch bezogen auf die interpretierende Sichtung der Ausgangslage stark auf die Erfahrungen mit der Institutionalisierung und Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung. Dem Ergebnisteil wird ein Kapitel (4.1) vorangestellt, das für die im Rahmen des Projektes durchgeführten Untersuchungen wichtige Hintergrundinformation über wesentliche wissenschaftsstrukturelle Zusammenhänge und gesellschaftsrelevante Entstehungskontexte liefert, die bei der Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung von Bedeutung waren (und zum Teil noch sind).

4.1 Erfahrungen mit der Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung

4.1.1 Ein kurzer Rückblick

Carol Hagemann-White (1995) untergliedert die Entwicklung der Frauenforschung in der Bundesrepublik Deutschland in drei Phasen, die die verschiedenen Stufen der Institutionalisierung charakterisieren:

- Aufbruchphase (ca. 1976-1982)
- Phase der Ausbreitung und Durchsetzung (ca. 1983-1988)
- Phase der Professionalisierung (seit etwa 1989).

In der Geschichte der Wissenschaften und ihrer Disziplinen kann nachgewiesen werden, dass sich kritische, den jeweiligen „Mainstream“ infragestellende Ansätze häufig zuerst außerhalb etablierter Institutionen, d.h. auch außerhalb des Ortes Hochschule entwickelt haben, bis sie zu deren Teil geworden sind (Förder-Hoff 1989). Auch die Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung verdankt wesentliche Anstöße und erste Impulse der autonomen Frauenbewegung und außeruniversitären Institutionen mit einer Tradition kritischer Forschung - meist sozialwissenschaftlicher Ausrichtung. Anfänglich verstand sich Frauenforschung als Forschung von Frauen über Frauen im Interesse von Frauen (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 1994). Sie entwickelte sich zunehmend in eine auf die Verhältnisse und Beziehungen der Geschlechter

¹² Aus den Interviews wörtlich übernommene Zitate sind im Text in Anführungszeichen gesetzt und kursiv gekennzeichnet.

fokussierende Geschlechter- oder Gender-Forschung¹³. Korrespondierend dazu wurde in der feministischen Theorie über die Geschlechterordnung und die Entstehung von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen zusehends von einem auf einer gleichsam naturgegebenen Zweigeschlechtlichkeit beruhenden Konzept Abstand genommen und in Richtung "soziales Geschlechterkonzept" verschoben (vgl. Butler 1991 und Hagemann-White 1984 und 1989). Verstärkt in den letzten Jahren wurden interdisziplinäre Fragestellungen aufgegriffen. Auf diesem Wege wurden Aspekte der Frauen- und Gender-Forschung ansatzweise auch in die verschiedenen Zweige der Wissenschaft getragen.

Die Frauenbewegung hat sich seit den 1970er Jahren in Deutschland bemüht, eine akademische Entsprechung der politischen Auseinandersetzung mit Fragen zur Geschlechtergerechtigkeit und gesellschaftliche Weiblichkeitsvorstellungen zu forcieren. Vermehrt seit 1989 ist in vielen Bundesländern die institutionelle Verankerung der Frauen- und Gender-Forschung in den Hochschulen vorangebracht worden. Für diesen institutionellen Ausbau der Frauen- und Gender-Forschung an den Hochschulen sind insbesondere die Fördermöglichkeiten des Hochschulsonderprogramms (HSP) und dort die Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses genutzt worden (BLK 1997). Einzelne Länder haben spezielle Forschungsberichte bzw. Dokumentationen zur Frauenforschung und Frauenförderung herausgegeben, die die Breite und Vielfalt der Forschungsthemen verdeutlichen (z.B. Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 1994 und 1997, Karsten und Kühn 1996, Batisweiler 2000 für Niedersachsen, Hessisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung 1992, Nordrhein-Westfalen 1991). Eine bundesweite vollständige Analyse steht noch aus. Die BLK diagnostiziert in ihrem Bericht zur Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft und Forschung für die Zeit zwischen 1989 und 1996 (1997), dass trotz des breiten Spektrums an Forschungsthemen und Arbeiten sowie der von Bund und Ländern ergriffenen Förderung Frauen- und Gender-Forschung zumeist noch immer unter äußerst schlechten Rahmenbedingungen und mit unzureichender materieller Ausstattung stattfindet. Es bestehen erhebliche regionale und fachspezifische Unterschiede in Bezug auf die Entwicklung der Frauenforschung an Universitäten und Fachhochschulen (FHs). Der Ausbau der Frauenforschung an den FHs wird weiterhin als marginal eingestuft (ebd.).

Im Institutionalisierungsprozess der Frauen- und Geschlechterforschung spielte die Soziologie die Rolle einer Vorreiterin. Die erste Frauenforschungsprofessur wurde zum WS 1982/83 im Bereich Sozialwesen an der FH Fulda eingerichtet, damals ein viel beachtetes Hochschulpolitikum (Lucke 2000). Bezogen auf den Anteil an Frauenforschungsprofessuren nimmt die Soziologie - gefolgt von den Erziehungs-, Literatur- und Politikwissenschaften sowie der (Sozial-)Psychologie innerhalb der Sozial- und Kulturwissenschaften den ersten Rang ein (ebd.).

Die Folgen der Institutionalisierung und Professionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung in der BRD und deren problematischer Bezug zur Soziologie wurden recht anschaulich von verschiedenen Autoren/innen beschrieben (Dietzen 1993); denn die Soziologie hat wie kein anderes Fach Frauen und Geschlechterverhältnisse

¹³ Der Begriff Gender als soziales Geschlecht in seiner Abgrenzung zum biologischen Geschlecht Sex fand in die US-amerikanischen Frauenforschung bereits in den 1970er Jahren Eingang (vgl. dazu Döge 2001 über Gayle Rubin, Kessler und McKenna 1978).

explizit zu ihrem Gegenstand gemacht und inzwischen die Gender- und Frauenforschung theoretisch und empirisch verankert.

Frauenforschung in der Soziologie wollte eine grundlegend andere Soziologie betreiben, keine additiv hinzugefügte spezielle Soziologie, was auch eine der Ursachen für die Widerstände gegen sozialwissenschaftliche Frauenforschung gewesen sein dürfte. Obwohl sich die Zahl der Soziologie-Professorinnen seit 1987/88 bis 1997 auf 14.4% verdoppelt hat, werden auch noch auf absehbare Zeit Soziologieprofessorinnen eine Minderheit darstellen (Lucke 1998).

Die Einrichtung von Frauenforschungsprofessuren bescherte der Soziologie seit Mitte der 1980er Jahre immerhin 22 neue Professorinnen-Stellen. Die Frauenhabilitationsrate liegt in der Soziologie mit 25 und 30% (zwischen Mitte 1995 und Ende 1998) deutlich über dem Durchschnitt aller Fächer (Forschung und Lehre 10/1998, S. 508).

Seit ihrer Gründung im Jahr 1979 ist die Sektion Frauenforschung in den Sozialwissenschaften eine der aktivsten und von der - fast ausschließlich weiblichen - Mitgliederanzahl her offenbar eine der attraktivsten innerhalb der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Die Sektion und mit ihr die Frauen- und Geschlechterforschung (als akademisch institutionalisierter Ertrag der Frauenbewegung) hat sich zur Impulsgeberin soziologischer Ungleichheitsforschung entwickelt und mittlerweile zu einer "Umkehr der Beweislast" geführt: Heute muss begründet werden, warum das Geschlecht in der Soziologie keine Rolle mehr spielt.

Inzwischen sind in Nordrhein-Westfalen und Berlin die meisten Frauen- und Geschlechterforschungsprofessuren in deutschen Hochschulen angesiedelt. Neben ausgewiesenen Frauenforschungsprofessuren haben eine größere Anzahl von Professoren/innen, im Rahmen der Freiheit von Forschung und Lehre ihre Professur auf Fragen der Gender- und Frauenforschung ausgerichtet. Darüber hinaus leistet eine Vielzahl an Wissenschaftlern/innen - auch aus dem Mittelbau - in ihren Forschungs- bzw. Qualifizierungskontexten - oft ungeschützte - Arbeit auf diesen Gebieten (Nickel 1997, S. 211).

Ende der 1990er Jahre zeichneten sich bestimmte Entwicklungen und Trends in der Frauen- und Gender-Forschung ab (DFG 1994, Senatskommission für Frauenforschung, Sozialwissenschaftliche Frauenforschung in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin). So beschreibt Claudia Batisweiler (2000, S. 19) in der Untersuchung der Situation für Niedersachsen¹⁴: Gender-Forschungsperspektiven sind

- ? *"themen-/problemzentriert,*
- ? *beziehen eine gesellschaftliche Dimension in allen Disziplinen ein,*
- ? *suchen nach neuen methodischen und theoretischen Ansätzen,*
- ? *sind fachübergreifend und auf interdisziplinäre Kooperationen angelegt,*
- ? *bewegen sich zwischen den Disziplinen und an ihren Grenzen,*
- ? *setzen an einer grundlegenden Reflexion wissenschaftlichen und disziplinären Selbstverständnisses an".*

Während sich in den Geistes- und Sozialwissenschaften Gender-Forschungsansätze in Theorie und Empirie zumindest ortsbezogen etablieren konnten, stößt Frauenforschung in den Natur-, Technik- und Ingenieurwissenschaften weiterhin auf große Widerstände

¹⁴ Auf der Basis von Rückmeldungen von Frauen- und Gleichstellungsbüros

(Batisweiler 2000, Felt et al. 1995) Wissenschaftsforschung - Eine Einführung. Reihe Campus Studien, Bd. 1086). Obwohl auch hier viele feministische Forschungserkenntnisse hervorgebracht wurden, die die Bedeutung der Analysekategorie "Geschlecht" außer Frage stellen, lässt sich die eingeschliffene Vorstellung, dass Sichtweisen, Theorienansätze, Grundannahmen, Methoden und Arbeitsweisen der Natur- und Technikwissenschaften geschlechtsneutral seien, schwer erschüttern (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 1997). Bislang werden darüber hinaus die wissenschaftlichen Arbeitsergebnisse von "natur- und technikwissenschaftlichen" Frauenforscherinnen, wie auch die einschlägige internationale Literatur, innerhalb des Mainstreams ihrer Fächer kaum wahrgenommen.

Trotz solcher schwierigen Rahmenbedingungen gibt es auch in den Natur-, Technik- und Ingenieurwissenschaften (insbesondere aus dem Planungs- und Agrarbereich) sowie in der Medizin mittlerweile eine Vielzahl an Arbeiten aus einer Gender-Perspektive, die zu wichtigen Befunden und weiteren Fragestellungen geführt haben. Die dabei auftretenden fachspezifischen Unterschiede in der Frauenforschung, in Zugangsweisen, Themenwahl und deren Reichweite sind bislang einigermaßen herausgearbeitet (vgl. Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 1997, Orland und Rössler 1995, Palm 1998 und 2000, Götschel und Daduna 2000, Landschulze 1997, Maurer 1993, Schultz 2001, Empacher et al. 2000).

Die Beurteilung der akademischen Perspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Gender- und Frauenforschung fällt recht nüchtern aus. Es gibt mehr qualifizierte Wissenschaftlerinnen als Stellen. Seit den 1980er Jahren wird in den Hochschulen und an außeruniversitären Instituten vermehrt in Programmen (der EU, des Bundes und der Länder) in befristeten Beschäftigungsverhältnissen geforscht. Anne Schlüter hat hierfür die soziale Figur der "wissenschaftlichen Springerin" beschrieben, die in solchen Drittmittelprojekten an ihrer wissenschaftlichen Biografie "strickt" (Schlüter 19889, S. 39). Dies hat bis heute nichts an Aktualität eingebüßt und gilt insbesondere für Frauen- und Geschlechterforscherinnen in interdisziplinären Themenfeldern wie auch „Gender und Nachhaltigkeit“. Denn auch hier ist die Projektaquise über Drittmittelgeldgeber die verbreitete Finanzierungsform. Häufig stehen solche Forscher/innen nicht nur in mehreren verschiedenen Projekten sondern auch gleichzeitig innerhalb und außerhalb der Institution Hochschule.

Unabhängige Frauenforschungsinitiativen bilden oft einen Rückhalt und inhaltlichen Zusammenhang für stellenlose Forscherinnen, die wegen der allgemeinen Förderrahmenbedingungen zur Durchführung der Gender-Projekte die Anbindung an die Hochschule benötigen. (Schlüter 1989).

4.1.2 Frauen und Geschlechterforschung außerhalb der Hochschulen

Frauenforschung wird in den außeruniversitären, von Bund und Ländern gemeinsam getragenen Einrichtungen eher ausnahmsweise als regelhaft betrieben. Einige der außeruniversitären und unabhängigen Forschungsinstitutionen können eine gewisse Tradition in der Frauen- und Geschlechterforschung nachweisen (BLK 2000), einige haben seit Jahren einen Schwerpunkt Frauenforschung, der mehr oder weniger sicher durch finanzielle Grundabsicherung institutionalisiert ist (z.B. Das Deutsche Jugendinstitut (DJI) München, das nicht institutionell geförderte Berliner Institut für Sozialforschung und sozi-

alwissenschaftliche Praxis e.V.). Allgemein werden bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen nur bei einem geringen Teil der WLG Schwerpunkte für Frauen- und Gender-Forschung im Rahmen der Stellen- und Forschungsplanung gesetzt (BLK 2000).

Die meisten Einrichtungen, in denen Frauenforschung stattfindet, sind solche, die sich stark auf die angewandte sozialwissenschaftliche Forschung stützen. Eine Gesamtübersicht zu den Frauenforschungsprojekten und -schwerpunkten in diesen Institutionen liegt derzeit nicht vor. Beispielsweise hat das Deutsche Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) einen Frauenforschungsschwerpunkt, das Deutsche Institut für Fernstudienforschung (DIFF) befasste¹⁵ sich schwerpunktmäßig mit Fragen der Frauenförderung in der Weiterbildung.

In der Mehrzahl der von Bund und Ländern gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen konnte sich die Frauen- und Gender-Forschung jedoch noch nicht zu einem integralen Bestandteil der Forschungsarbeit durch entsprechende Schwerpunktsetzung und Institutionalisierung entwickeln.

Die meisten der außeruniversitären Forschungsinstitutionen zur Frauenforschung sind durch fehlende Grundfinanzierung in ihrer Arbeitsfähigkeit und der Möglichkeit zur Entwicklung von Professionalität erheblich eingeschränkt (Einschätzung der BLK 1997).

Dort, wo Frauenforschungsprojekte nicht auf der Basis von regulären Haushaltsmitteln durchgeführt werden und projektgebundenen Drittmittelabhängigkeit besteht, können auch kaum langfristige Beschäftigungsverhältnisse für diese Art Forschung betreibenden Wissenschaftler/innen geschaffen werden. Als weitere große Belastung gilt bis heute die doppelte Verantwortung vieler Mitarbeiter/innen in unabhängigen Instituten, einerseits Frauenforschung durchzuführen, andererseits aber auch andere Forschung wahrzunehmen (bzw. zu müssen) und in den "normalen" Institutsalltag eingebunden zu sein (Förder-Hoff 1989, vgl. Kap. 4.4.2.3).

Viele der unabhängigen oder sich selbst als autonom definierenden Frauenforschungseinrichtungen haben sich ein breites Aufgabenspektrum auferlegt, das von Forschung, Praxisberatung, Bildungsangeboten bis hin zum Transfer der Forschungsergebnisse in die Hochschulen und den Aufbau von Infrastruktur für kritische Forschung reicht. Einige dieser Einrichtungen sind mittlerweile zu gut funktionierenden Apparaten mit festem Mitarbeiter/innen-Stamm herangewachsen, die für die Frauen- und Geschlechterforschung, aber auch für die Weiterqualifikation von Frauen im Bereich der Wissenschaft und ihrer Infrastruktur eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen. Auch und gerade bei der Beratung zu Forschungsarbeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses werden i.d.R. unbezahlte umfangreiche Aufgaben wahrgenommen, die von den öffentlich finanzierten Forschungseinrichtungen, Hochschulen und anderen staatlichen Stellen übernommen werden müssten (vgl. ebd.).

Hinsichtlich der Forschungstätigkeit unabhängiger Frauen-Forschungseinrichtungen ist in den letzten 10 Jahren eine rückläufige Entwicklung zu verzeichnen. Aufgrund finanzieller Engpässe musste etwa der Verein Frauen in der Technik (FIT) seine Forschungstätigkeit aufgeben, andere Institute schlossen ganz (Institut für Frau und Gesellschaft, Hannover; Frankfurter Institut für Frauenforschung). Vor diesem Hintergrund beklagt die Bundesvereinigung autonomer Frauenforschungseinrichtungen (BAFF), dass die Be-

¹⁵ Aufgrund einer Empfehlung des Wissenschaftsrates wurde das Institut am 31.12.2000 geschlossen.

reitschaft feministischer Forscher/innen zu unternehmerischen Risiko und zu vertiefender Vor- und Nacharbeit der Projekte bisher von forschungsfördernden Stellen kaum belohnt und oft eher bestraft werde.

4.2 Stand der Nachwuchsförderung im Themenbereich „Gender und Nachhaltigkeit“

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Internetrecherche über Ansiedelung, inhaltliche Ausrichtung und Finanzierung von Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ beschrieben. Eine detaillierte Auflistung der einzelnen Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten sowie ihrer thematischen und institutionellen Zuordnung findet sich in den Tabellen 1a/b (Anhang 1) und 2a/b (Anhang 2).

4.2.1 Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung zum Thema Nachhaltigkeit¹⁶

Ein auffallendes Ergebnis der Recherche ist die geringe Anzahl bzw. geringe Internetpräsenz von Nachwuchsarbeiten, die direkt im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ angesiedelt sind. So konnten insgesamt nur 11 Weiterqualifizierungsvorhaben (10 Promotionen und 1 Habilitation als laufende Vorhaben) im Netz erhoben werden. Ob und welche abgeschlossenen Arbeiten zu diesem Themenfeld darüber hinaus vorliegen, konnte zumindest mittels der Angaben aus dem Internet nicht geklärt werden (vgl. dazu auch Kap. 3.1). Nach den vorliegenden, notwendigerweise unvollständigen Informationen kann jedoch davon ausgegangen werden, dass an den deutschen Universitäten bislang nur wenige Qualifizierungsarbeiten direkt zu diesem Themenfeld vorliegen.

Für eine Reihe der erfassten Vorhaben (3 - 4) lässt sich aufgrund mangelnder Angaben nicht entscheiden, ob es sich dabei um ein Forschungsprojekt mit oder ohne Weiterqualifizierungsmöglichkeiten handelt.

Weiterhin fällt auf, dass in einigen Instituten oder Fachbereichen das Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ zwar als Arbeitsschwerpunkt genannt wird oder/und verschiedene Aktivitäten zu diesem Themenbereich benannt werden, aber keine Forschungsvorhaben dazu erscheinen - zumindest im Recherchezeitraum nicht über das Internet abrufbar waren (z.B. im Institut für Management in der Umweltplanung, Technische-Universität (TU)-Berlin, oder in der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät der Humboldt-Universität-Berlin (HU-Berlin)).

Für den universitären Bereich ist festzuhalten, dass insbesondere Berlin viele dieser Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten aufzuweisen hat. Sowohl an der Freien-Universität (FU)-Berlin, an der TU-Berlin als auch an der HU-Berlin gibt es eine größere Anzahl von Forschungs- und Qualifizierungsvorhaben zum Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“. An den Universitäten Gießen und Lüneburg existiert ebenfalls ein breiteres Spektrum an Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten in diesem Bereich. Die inhaltlichen Schwerpunkte sind dabei unterschiedlich gesetzt - in Abhängigkeit von der thematischen Ausrichtung des jeweiligen Fachbereiches, -gebietes oder Institutes, an dem die Arbeiten verortet sind. So lässt sich innerhalb der Berliner Universitäten für die

¹⁶ Hier sind ausschließlich Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten aufgeführt, die im Titel oder/ und der Kurzbeschreibung die gekoppelten Begriffe „Gender“ und „Nachhaltigkeit“ sowie „feministische Umweltforschung“ enthalten oder weiter differenzierende Begrifflichkeiten wie Nachhaltige Entwicklung, Zukunftsfähigkeit, zukunftsfähige (verträgliche) Entwicklung, sustainable development, soziale Ökologie, ökologische Ökonomie, Agenda 21 verknüpft mit Frauen, Geschlecht, geschlechts-, geschlechterspezifisch, Geschlechterforschung oder Frauenforschung enthalten (vgl. Kap. 3.1.1); (vgl. Tab. 1a/b; Anhang 1).

TU eine Annäherung an die Thematik aus umweltplanerischer und umweltwissenschaftlicher Sicht feststellen, gegenüber eher gesellschaftspolitisch orientierten Aktivitäten von Seiten der FU und agrarökologisch, soziokulturell ausgerichteten Vorhaben an der HU-Berlin. Die Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten der Universität Gießen betonen insbesondere die haushaltswirtschaftliche und Verbraucher/innen-Seite inklusive Ernährungs- und landwirtschaftlicher Gesichtspunkte. In Lüneburg wiederum wurde für die Qualifizierungsvorhaben ein Zugang über die umweltwissenschaftlichen, insbesondere – planerischen Aspekte des Themenfeldes „Gender und Nachhaltigkeit“ gewählt. Es gibt hier darüber hinaus ein fachbereichsübergreifendes Mentorinnenprogramm zur Begleitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg in die Promotion, das von den Fachbereichen der Umwelt- und Erziehungswissenschaften initiiert wurde. Thematisch ist diese ideelle Förderung auf Vorhaben mit interdisziplinärer oder/und fachkulturübergreifender Fragestellung, ausgerichtet (vgl. Kapitel 4.4.3).

Aufgrund der vorliegenden Datenlage ist es insgesamt nicht möglich, bestimmte Fachbereiche, Fakultäten oder Institute als besonders prädestiniert für Qualifizierungsarbeiten im Bereich „Gender und Nachhaltigkeit“ hervorzuheben¹⁷. Es gibt eine gewisse Tendenz dahingehend, dass an thematisch breiter angelegten und weniger etablierten Fachbereichen, wie dem Fachbereich Umweltwissenschaften an der Universität Lüneburg, den Fachbereichen Umwelt und Gesundheit sowie Verfahrenstechnik, Umwelttechnik und Werkstoffwissenschaften der TU Berlin und dem Fachbereich Agrarwissenschaft, Ökotrophologie und Umweltmanagement an der Universität Gießen, die Möglichkeiten für eine Verankerung inhaltlich weitgefasster Themen und Aktivitäten erleichtert sind.

Bezogen auf die Fachkulturen verteilen sich die recherchierten Qualifizierungsvorhaben anzahlmäßig nahezu gleichmäßig auf Naturwissenschaften und Geistes-/Sozialwissenschaften, wobei innerhalb der ersten nahezu ausschließlich umwelt- oder/und planungsbezogene und innerhalb zweiter vorrangig politik-, erziehungs- und hauswirtschaftliche Zugänge gewählt werden.

Die Möglichkeit für Forschungs- und Weiterqualifizierungsaktivitäten im Bereich „Gender und Nachhaltigkeit“ ist jedoch bei genauerer Betrachtung stark personengebunden: So werden diese Forschungsarbeiten fast ausschließlich von Frauen durchgeführt, und an den Universitäten vorrangig bei Professorinnen angesiedelt, die entweder eine Teildomination Frauenforschung haben, oder neben ihrer Fachkompetenz als Frauen- und Geschlechterforscherinnen ausgewiesen sind (z.B. Britta Schinzel an der Universität Freiburg, Ute Meier an der Universität Gießen, Christina Schachtner Universität Marburg, Sabine Hofmeister und Maria-Eleonora Karsten, beide Universität Lüneburg).

¹⁷ Die recherchierten Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten stammen aus dem Institut für Politikwissenschaft (FU-Berlin), aus dem Fachbereich für Geographie (Universität Oldenburg) und für Sozialwissenschaften (Universität Osnabrück), den Instituten für Management in der Umweltplanung (TU-Berlin) und für Umweltstrategien/Umweltplanung (Universität Lüneburg), Institut für Verfahrenstechnik; Umwelttechnik, Werkstoffwissenschaften (TU-Berlin und Universität Bremen), aus dem Zentrum „Technik und Gesellschaft“ (TU-Berlin), Institut für Architektur- und Planungstheorie (Universität Hannover), für Wissenschafts- und Technikforschung, für Informatik und Gesellschaft, für Forstbenutzung und forstliche Arbeitswissenschaft, aus dem Institut für Wirtschaftslehre der Haushalts- und Verbraucherforschung (Universität Gießen), für Tierzucht und Haustiergenetik, Institut für Erziehungswissenschaft (Universität Marburg), für Haushaltswissenschaft und Didaktik der Haushaltslehre (Universität Münster), für Gartenbauökonomie, aus der Landwirtschaftlich-Gärtnerischen Fakultät (HU-Berlin), und aus dem Zentrum für Feministische Studien (Universität Bremen) (vgl. Tab. 1a; Anhang 1).

Die Befragungen verdeutlichen (vgl. Kap. 4.4), dass darüber hinaus auch von in der Geschlechterforschung aktiven Mittelbau-Frauen oder/und Gastprofessorinnen Impulse sowohl bzgl. der inhaltlichen Ausrichtung als auch bzgl. der Möglichkeiten zur institutionellen Verankerung von Weiterqualifizierungsarbeiten im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ ausgehen. Aufgrund dieses Umstandes ist die auf den ersten Blick ungewöhnlich anmutende gleichmäßige Verteilung von Qualifizierungsarbeiten auf die beiden Fachkulturen der Natur- und Sozial-/Geisteswissenschaften vermutlich vorwiegend den in diesem Kontext aktiven Personen und ihrer institutionelle Verortung geschuldet, und wäre demnach weniger ein strukturelles oder systematisches Phänomen.

Obwohl es sie zweifelsfrei gibt und viele Publikationen darauf verweisen¹⁸, wurden mit Hilfe des Instruments der Internetrecherche aus dem Bereich der Ökonomie keine Forschungs- oder/und Qualifizierungsprojekte zum Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ erfasst.

Thematisch beschäftigen sich die recherchierten Forschungs- und Qualifizierungsarbeiten mit Konsummustern, Umwelt, Umweltbelastungen, Abfallreduzierung, Globalisierung, Raum- und Umweltplanung, Stadtplanung, Nachhaltiger Stadt- und Regionalentwicklung, Ökologie, Naturschutz, Stoffstrommanagement, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbedingungen in der Forstwirtschaft, Landwirtschaft, ländliche Entwicklung, Sozialplanung, Ernährungsformen, Privathaushalte, Wassernutzung, Zeitpolitik und der Agenda 21 mit dem jeweiligen Bezug zu Gender.

Bei vielen Forschungs- und Qualifizierungsarbeiten lässt sich aufgrund des Materials keine Aussage darüber machen, wie sie finanziert oder gefördert werden. Bekannt ist, dass zwei Arbeiten durch das BMBF, eine durch die Heinrich Böll Stiftung, eine vom Förderprogramm Frauenforschung des Berliner Senats, eine von der DFG, eine vom Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD), eine vom Ministerium für Wissenschaft und Kunst und eine von der DFG-Graduiertenförderung über ein Stipendium finanziert bzw. gefördert sind. Über das Verhältnis von Finanzierung über Anstellungen oder Stipendien im Rahmen der Nachwuchsarbeiten im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ lässt sich somit keine weiterführende Aussage treffen.

In den Universitäten, in denen Forschungs- und Qualifizierungsarbeiten im Bereich „Gender und Nachhaltigkeit“ durchgeführt werden, werden i.d.R. Lehrveranstaltungen angeboten oder der Themenkomplex „Gender und Nachhaltigkeit“ erfährt innerhalb der Lehre Berücksichtigung.

Auch an den außeruniversitären und unabhängigen Forschungseinrichtungen sind Projekte direkt zum Bereich „Gender und Nachhaltigkeit“ in nur geringem Umfang vertreten. Qualifizierungsarbeiten konnten nicht nachgewiesen werden. Da diese einer universitären Kooperation bedürfen, müssten sie dort als Weiterqualifizierungsvorhaben erscheinen. Die Rechercheergebnisse geben keinen Hinweis auf die Existenz solcher Arbeiten

¹⁸ Hier sei bspw. verwiesen auf Immler und Hofmeister (1998), Hofmeister und Biesecker (2001), Hofmeister 1999, Biesecker (2000), Biesecker et al. (1997), Busch-Lüty (2000), Busch-Lüty et al. (1994), Jochimsen und Knobloch (1993), Biesecker et al. (2000) und auf Habilitationsvorhaben in der Schweiz (Maren Jochimsen und Ulrike Knobloch). Allerdings wurde die Recherche räumlich auf Deutschland begrenzt.

oder/und ihrer universitären Kooperationen - weder bei den außeruniversitären noch bei den erfassten unabhängigen Forschungsinstitutionen.

Die recherchierten Forschungsprojekte beschäftigen sich mit Themen wie „Gender & Environment“, „Sozialökologische Forschung und Gender“, „Nachhaltige Technologieförderung und Gender“, „Integratives Konzept nachhaltiger Entwicklung und Gender“, „Ökologie und Gender“, „Gender und Bewegungsfreiheit“, „Nachhaltiges regionales Wirtschaften“, mit dem Evaluationsinstrument „Gender Impact Assessment“ sowie mit der Erstellung der Datenbank „Nachhaltigkeit und Gender“. Diejenigen Arbeiten, von denen es möglich war, die Finanzierung zu ermitteln, sind durch das BMBF sowie durch das UBA gefördert.

Die erfassten Aktivitäten zum Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ verteilen sich in etwa zur Hälfte auf unabhängige und außeruniversitäre Institutionen, wobei die Gender- und Nachhaltigkeitsforschung der letztgenannten ausschließlich in Einrichtungen der WGL stattfinden. Bis auf eine Ausnahme (Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse im Forschungszentrum Umwelt und Technik in Karlsruhe) beschäftigt sich nach vorliegender Datenlage keines der Institutionen der HGF, MPG oder FhG mit dem Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“. In einigen Fällen ist das Thema zwar als einer der Arbeitsschwerpunkte formuliert, ohne dass jedoch aus den ins Internet gestellten Angaben ersichtlich würde, inwiefern es sich dabei auch um einzelne konkrete Forschungsprojekte handelte (z.B. beim Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) und Wuppertal-Institut (WI)¹⁹).

Infolge der Einrichtung des BMBF-Förderschwerpunktes „Sozialökologische Forschung“ ist eine Initiierung von Ansätzen in diesem Bereich festzustellen (ISOE, WI, Stiftung Bauhaus Dessau). Arbeiten innerhalb der thematischen Schwerpunkte haben jedoch keine Nachwuchsförderung, sondern es handelt sich vorerst um Auftragsforschung mit dem Ziel der Beschreibung und Dokumentation zum Stand der Forschung (z.T. ISOE, DIE).

4.2.2 Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten mit Bezug zum Mensch-Natur-/Umweltverhältnis in der Frauen- und Geschlechterforschung außerhalb der Sozial-/Geisteswissenschaften

Aufgabe dieses Kapitels ist es, einen Einblick/Überblick in diejenigen Qualifizierungsaktivitäten im Rahmen der Gender-Forschung zu vermitteln, die sich zwar nicht explizit dem Nachhaltigkeitskontext zuordnen lassen, sich aber von ihrer thematischen Ausrichtung nicht nur zwischen verschiedenen Fachdisziplinen, sondern zwischen mehreren Fachkulturen (z.B. zwischen Natur-/Umwelt- und Sozial-/Geisteswissenschaften) bewegen²⁰. Solcherart Aktivitäten wurden deswegen mit aufgenommen, da sie quasi para-

¹⁹ Insbesondere im Wuppertal-Institut gibt es jedoch zumindest in zwei Bereichen, in der Arbeitsgruppe neue Wohlstandsmodelle und im Verkehrsbereich (Arbeitsbereich Feministische Ansätze zur Verkehrsvermeidung), zahlreiche wissenschaftliche Abhandlungen, die dem Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ zuzuordnen sind (vgl. v. Winterfeld 1997, Spitzner 1993, Beik und Spitzner 1996, Spitzner 1997). Keine dieser Projekte dienen jedoch bislang der Weiterqualifizierung im Sinne wissenschaftlicher Nachwuchsförderung.

²⁰ Tabellarische Aufarbeitung der Recherche: Tab. 2a/b; Anhang 2

digmatisch die Problemlage der Forschung im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ als nicht disziplinenkonforme und strukturpassfähige Wissenschaft widerspiegeln. Exemplarisch für solche dazwischen und querliegenden Forschungsarbeiten wurde diejenige Frauen- und Geschlechterforschung recherchiert, die inhaltliche Bezüge zum Mensch-Natur-/Umweltverhältnis aufweist - damit anschlussfähig an die Nachhaltigkeitsdiskussion ist - und

- außerhalb ihrer „institutionellen“ Heimat - den Sozial- und Geisteswissenschaften - durchgeführt wird oder/und
- sich innerhalb dieser Fachkultur mit außersozial-/geisteswissenschaftlichen Themen befasst.

Im Bereich der fachkulturübergreifender Gender-Forschung und/oder -qualifizierung wurden Aktivitäten ermittelt aus dem Fachbereich Stadt- und Landschaftsplanung, Fachbereich Erziehungswissenschaften, den Instituten für Rurale Entwicklung, für Architektur und Planungstheorie, für Gartenbauökonomie, für Afrikanistik, für Soziologie – Arbeitsgruppe Stadtforschung, der Philosophischen Fakultät, der Fakultät für Raumplanung, dem Arbeitsbereich Stadt- und Regionalökonomie/-soziologie und dem Zentrum für Molekulare Neurobiologie.

Insgesamt wurden aber nur drei Qualifizierungsvorhaben gemeldet (zwei Habilitationen aus dem Bereich der Raumplanung und der Naturwissenschaftsgeschichte sowie eine Promotion in der Wissenschaftsforschung zum Naturbegriff). Aus den anderen Aktivitäten - häufig formuliert als Arbeitsschwerpunkte - wird nicht ersichtlich, ob und wenn, ja welche konkreteren Forschungsprojekte oder Qualifizierungen damit verbunden sind. In einem Fall wurde ein von acht verschiedenen Fakultäten initiiertes und auch bewilligtes Graduiertenkolleg genannt, ohne jedoch weitere Angaben zu den einzelnen Qualifizierungsthemen zu liefern. Gender hat dabei allerdings einen eher nur randständigen Status.

Auffällig ist, dass die meisten Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten im planerischen Bereichen angesiedelt sind, wie zum Beispiel am Lehrgebiet für Regionalforschung und Sozialplanung an der TU Chemnitz, dem Fachbereich Stadt und Landschaftsplanung der Gesamthochschule (GHS) Kassel oder dem Institut für Rurale Entwicklung der Universität Göttingen. In den sog. „harten“ naturwissenschaftlichen Fachbereichen oder/und Fachgebieten wurden keine Arbeiten gefunden, die den Forschungsgegenstand aus einer Gender-Perspektive bearbeiten.

Die recherchierten Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten lassen sich inhaltlich insgesamt allgemein der feministischen Regionalforschung und Sozialplanung, der feministischen Stadt- und Sozialplanung, der feministischen Raumordnung, der Arbeits- und Wohnsituationen von Frauen, der Land und Agrarsoziologie, der Boden- und Landnutzung sowie Biotechnologie und Gender zuordnen.

Einige Universitäts-Homepages gaben Hinweise auf interdisziplinäre und „Gender-sensibel“ ausgerichtete Lehrveranstaltungen (Seminare, Ringvorlesungen u.ä.), wie z.B. zur feministischen Naturwissenschaftsforschung (Hamburg und Bremen) oder zu Nachhaltigkeit und Gender (Lüneburg, FU-Berlin, HU-Berlin). Da die Recherche von Lehrveranstaltungen nicht zum Aufgabenbereich der vorliegenden Studie gehörte, können die ermittelten Auskünfte darüber ein eher zufälliges und höchst unvollständiges Bild der - gemäß den Aussagen der befragten Experten/innen (s.u.) - offenbar recht umfangreichen Lehraktivitäten zu Themen von fachkulturüberschreitendem Ausmaß (z.B. zu Na-

tur/Umwelt-Geschlecht sowie Biologie-Gentechnik-Geschlecht) zwischen den Natur-/Umwelt- und Sozial-/Geisteswissenschaften.

Wie schon für die Gender-Forschungs- und -qualifizierungsvorhaben im Kontext der Nachhaltigkeit festgestellt, ist auch für die quer zu den Fachkulturen liegenden, nicht direkt auf Nachhaltigkeit bezogenen Frauen-Forschungs- und -Qualifizierungsaktivitäten außerhalb der Sozial-/Geisteswissenschaften zu konstatieren, dass sie fast ausschließlich von Frauen betrieben werden und auch bei den Universitäten an Professuren mit einer Denomination (TU-Hamburg-Harburg, Universität Dortmund) oder Teildenomination (Universität Göttingen) in Frauenforschung gekoppelt sind.

In vielen Universitäten sind in den letzten Jahren Umweltforen und -zentren entstanden, die im Bereich Nachhaltigkeit forschen und dabei auch soziale Dimensionen berücksichtigen. Allerdings konnten in deren thematischer Ausrichtung oder/und ihren Forschungsprojekten keine Bezüge gefunden werden zu Gender, Geschlechtergerechtigkeit oder allgemein zu frauenspezifischen Aspekten²¹.

Beispiele für solche Zentren und Umweltforen sind das Bayreuther Institut für Terrestrische Ökosystemforschung (BITÖK) an der Universität Bayreuth, das Zentrum für Abfallforschung an der TU-Braunschweig, die Fakultät für Umweltwissenschaften und Verfahrenstechnik der TU-Cottbus, das Institut für Umweltforschung an der Universität Dortmund, das Umweltforum der Universität-Gesamthochschule Essen, das Interdisziplinäre Ökologische Zentrum an der TU-Freiburg, das Zentrum für Umweltforschung an der Universität Mainz, das Umweltforum Mensch Umwelt Technik der Universität-Gesamthochschule Paderborn, das Zentrum für Umweltwissenschaften an der Universität Potsdam, das Universitätszentrum für Umweltwissenschaften an der Universität Halle-Wittenberg, das Zentrum für Umweltforschung an der Johann-Wolfgang-Goethe Universität Frankfurt/M., das Zentrum für Umweltsystemforschung der Gesamthochschule Kassel oder das Zentrum für Umweltforschung an der Universität des Saarlandes.

Gemäß der Internetrecherche sind inhaltlich zwischen den Fachkulturen liegende Gender-Forschungs- und/oder -qualifizierungsaktivitäten in Forschungseinrichtungen außerhalb der Universitäten ausgesprochen selten. Lediglich ein Qualifizierungsvorhaben wurde gefunden, eine Promotionsarbeit am Institut für Regionalentwicklung und Strukturplanung (IRS) - angesiedelt an einem Fachbereich, der u.a. auch Gender-orientierte Architektur- und Stadtforschung betreibt. Allerdings konnten weder das genaue Thema der Arbeit noch die universitäre Kooperation ermittelt werden. Somit bleibt unklar, inwiefern es sich bei diesem Projekt um Gender-Forschung handelt.

Einige der Frauenforschungsaktivitäten werden z.T. von Institutionen gefördert, die ebenfalls im Bereich „Gender und Nachhaltigkeit“ forschen, wie das Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS), das DIE und das Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ) (vgl. Tab. 1b; Anhang 1). Ansonsten bestehen vereinzelt Aktivitäten im Themenbereich „Nachhaltige Entwicklung und Steuerungschancen von Städten und Stadtregionen“ des IRS, im Themenfeld „Innovationen für Wirtschaft, Arbeit und Beschäftigung“ (Akademie für Technikfolgenabschätzung) und von der Querschnittsgruppe „Geschlecht, Arbeit und Organisation“ (IÖR). Die Inhalte umfassen Frauenerwerbstätigkeit und Stadtplanung, Architektur- und Stadtplanungsforschung sowie geschlechtsdifferenzierte Bildung und der Berufswahl von Frauen.

²¹ Diese Einrichtungen sind deswegen auch nicht in Tab. 2a aufgelistet.

Es bestehen eine Reihe von außeruniversitären Instituten und Organisationen, die sich anhand wissenschaftstheoretischer, historischer und anwendungsbezogener Forschungsfragen den Hintergründen, Realitäten und Veränderungspotenzialen des gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisses widmen. Der thematische Bezug wird dabei meist über die Sozial- und Geisteswissenschaften, dort in aller Regel nicht zu außerhalb davon liegenden (z.B. natur-/umweltwissenschaftlich relevanten) Fragestellungen, und weniger über die Natur-/Umweltwissenschaften hergestellt. Zwar gibt es zahlreiche sich speziell mit Frauen in den Naturwissenschaften beschäftigende Organisationen, diese agieren jedoch weniger als Forschungseinrichtungen, sondern vielmehr als Netzwerke, was nicht zuletzt mit ihrer mangelhaften finanziellen Ausstattung zusammenhängt (vgl. Tab. 6b; Anhang 6).

Der Nachhaltigkeitsdiskurs spielt zwar an vielen Instituten durchaus eine prominente Rolle (z.B. Forschungszentrum Umwelt und Technik in Karlsruhe, Wissenschaftszentrum Berlin), jedoch nicht in Verbindung mit der Frauenforschung.

4.3 Hindernisse bei der Nachwuchsförderung: Erfahrungen aus interdisziplinären, Gender-Forschungs- sowie Gender- und Nachhaltigkeitsforschungszusammenhängen

Im Folgenden werden wesentliche Hindernisse im akademischen Weiterqualifizierungsprozess, wie sie bei der Bearbeitung interdisziplinärer oder fachkulturübergreifender Gender-Themen auftreten, aus der Perspektive von befragten Forschungsexperten/innen in ihren jeweiligen unterschiedlichen Rollen und Situationen (Qualifizierende und Sich-Qualifizierende, Bewertende und Bewertete, Koordinierende, Strukturgestaltende, Fördernde und Geförderte) präsentiert. Die aus den Gesprächen ermittelten Schwierigkeiten beziehen sich im wesentlichen auf fünf Aspekte:

- auf das Wissenschaftsverständnis der beteiligten Personen oder/und Institutionen,
- auf die Förderung doppelt querliegender Qualifizierungsarbeiten,
- auf ihre institutionelle Anbindung,
- auf ihre inhaltliche Betreuung und Begleitung sowie
- auf ihre formale Beurteilung und Bewertung.

Die wissenschaftliche Laufbahn von Forschern/innen, die sich mit solch doppelt querliegenden Themen beschäftigen, spiegelt sich in den Biografien der meisten Befragten wider: Sie sind geprägt von Umwegen, Brüchen und der Inkaufnahme persönlicher Entbehrungen.

Die Motivation, den eigenen wissenschaftlichen Weg außerhalb der klassischen disziplinären Strukturen zu gestalten, entwickelte sich häufig bereits frühzeitig durch einen kritischen Blick auf die als einseitig empfundene Ausrichtung insbesondere naturwissenschaftlicher Fachdisziplinen.

Die dort erlebte ablehnende Haltung gegenüber jeder Art von Gender-kritischer Betrachtung naturwissenschaftlicher Forschungsinhalte und gegenüber fachlicher Selbstreflexion, führte bei einigen zu erheblichen Unzufriedenheiten, Krisen und Beeinträchtigungen. Die von vielen Befragten erfahrene Minderheitenposition in den naturwissenschaftlich- bzw. technisch orientierten Studiengängen wurde in mehrfacher

Hinsicht als problematisch empfunden. So erschwerte diese Position die Sensibilisierung der Kommilitonen/innen bzw. Kollegen/innen für geschlechtsspezifische Betrachtungsweisen und die Integration von Gender-Aspekten in die studienfachliche Diskussion. Als ein hervorstechendes Manko in der studentischen Sozialisation wird das Fehlen von weiblichen Vorbildern in diesen Studienrichtungen beschrieben. Die Bedeutung von solch "geistigen Müttern" für diesen Qualifizierungsprozess wird zum einen im Hinblick auf die inhaltliche Orientierung hervorgehoben zum anderen aber auch hinsichtlich möglicher Inspirationen für die biografische Bewältigung dieser Phase und für die Gestaltung einer eigenen Wissenschaftsbiografie.

Inspiziert durch gesellschaftspolitische Entwicklungen, durch frühzeitiges Interesse an feministischer Forschung oder durch erkenntnistheoretisch geleitete Fragen wurde - i.d.R. bereits während des Studiums - nach Möglichkeiten oder Alternativen gesucht, um das inhaltlich-fachliche Interesse mit einer wissenschaftlichen Qualifizierung zu verbinden und gemäß dem eigenen wissenschaftskritischen Verständnis, die eigene wissenschaftliche Biografie zu gestalten. Da diesbezügliche Strukturen häufig nicht vorhanden sind, wie z.B. eine interdisziplinäre Ausrichtung oder eine selbstreflexive Ebene, die neben der naturwissenschaftlichen Blickrichtung die Thematisierung von gesellschaftswissenschaftlichen Themen wie Umweltverantwortung oder sozialwissenschaftlichen Themen, die eine Gender-Perspektive zulassen, wurde in einer individuellen Bewältigungsleistung die Biografie gestaltet: Parallel zum oder im Anschluss an den ersten akademischen Abschluss (Diplom, Magister) werden dann weitere Qualifikation erworben, von zusätzlichen Prüfungen in anderen Disziplinen bis hin zu einem kompletten Zweitstudium, um die Voraussetzungen für eine Promotion als weiteren Karriereschritt zu erlangen. Dem voraus ging die Erkenntnis mit der folgenreichen Entscheidung, die Herkunftsdisziplin zu „verlassen“, um das eigene „*dort formal nicht passfähige und akzeptierte*“ Forschungsinteresse weiter verfolgen zu können. Der "Umweg" im Rahmen solcher Doppel- oder Zusatzqualifizierungen wurde als zeitaufwendig, aber auch gewinnbringend und erhellend beschrieben.

Nicht selten wurde der Erwerb von Zusatzqualifizierungen bzw. das Einbringen von Mehrfachkompetenzen zur individuellen Daueraufgabe bei der Gestaltung der wissenschaftlichen Karriere: Entweder durch einen Spagat zwischen existenzsichernder Ausübung verschiedener, meist fachfremder Tätigkeiten bei gleichzeitigem Weiterverfolgen des eigenen Forschungsinteresses, oder durch geschicktes oder/und formal mögliches Doppelagieren, nämlich Wissenschaftsmanagement in der einen wissenschaftlichen Position und das Forschen in der anderen zu betreiben, oder durch subversives Weiterforschen an spezifischen Inhalten in thematisch anders ausgerichteten Positionen.

Die Sicherung des eigenen Lebensunterhaltes gestaltete sich nicht selten schwierig und erfolgte einerseits durch außeruniversitäre zusätzliche Arbeit oder durch befristete Honorarverträge und Stipendien, die allerdings weder eine zeitliche Kontinuität hatten noch für die umfassende Existenzsicherung ausreichend waren. Im Falle der Stipendienförderung wurde darüber hinaus deren Altersbegrenzung und zeitliche Terminierung als kontraproduktiv für die eigene wissenschaftliche Weiterqualifizierung in interdisziplinären Themenfeldern erlebt.

Häufig erfuhren die Nachwuchswissenschaftlerinnen Unterstützung durch Frauenförderprogramme oder -maßnahmen. In einem Wechsel von individueller Bewältigungsleis-

tung und struktureller Unterstützung gelang es offenbar eher, eine qualifikationsadäquate Biografie zu gestalten.

Die als individuelle Erfahrung erlebte Bewältigungsleistung wurde als „*anstrengend*“ und von zufälligen personellen Konstellationen abhängig beschrieben. Der damit verbundene, gegenüber einem geradlinigen Karriereverlauf wesentlich längere Zeitbedarf solcher „Umwegbiografien“ wird als strukturelle Benachteiligung gesehen, zu deren Bewältigung es verstärkt unterstützender Strukturen, aber auch eines grundsätzlichen Wandels in Bezug auf die Bewertung wissenschaftlicher Kompetenzen und Qualifikationen bedarf. Aufgrund der wissenschaftsbiografischen Konstruktion besteht bei vielen kein ausgesprochenes disziplinäres Selbstverständnis, die eigene Empfindung wird als „*Zwitterwesen*“ als „*zwischen den Stühlen*“ charakterisiert.

Die eigene biografische Erfahrung in Qualifizierungsprozessen mit disziplinübergreifenden Inhalten bzw. mit thematischen Zuschnitten, die die Integration der Gender-Perspektive erfordern, bildet nicht selten die Grundlage und Motivation für zukünftige strukturgestaltende Arbeit in den Hochschulen und die Initiierung innovativer Prozesse.

Zu den Hindernissen im Einzelnen:

Hindernis 1: Unterschiedliche Wissenschaftsverständnisse

Einige der Befragten beschreiben ihr Wissenschaftsverständnis als diametral dem der Natur- und Technikwissenschaften entgegengesetzt und sehen darin einen wesentlichen Grund für das komplette Fehlen von kritischer Selbstreflexion und das Ignorieren bzw. aktive Ausgrenzen von Gender-Aspekten in den meisten Disziplinen dieser Fachkultur. Dies erschwere oder verhindere auch die fachkulturübergreifende Zusammenarbeit zwischen Natur- und z.B. Sozial- und Geisteswissenschaftlern/innen oder eine Öffnung der Naturwissenschaften für gesellschaftsrelevante Fragestellungen z.B. aus den Bereichen der Sozialökologie.

Die Befragten kritisieren das „*Pauken von Fakten*“, den unreflektierten Objektivitätsanspruch und die Ablehnung anderer Wissenschaftstraditionen und -kulturen als unwissenschaftlich in den meisten naturwissenschaftlichen Disziplinen. Vermisst wird ein humanistisches Bildungsideal, Weitblick und Interesse an den fundamentalen Fragen der Wissensgenerierung, an naturphilosophischen und ethischen Aspekten der Natur- und Technikwissenschaften, die nur außerhalb des Fächerkanons studiert werden können. Einige sind der Meinung, dass es dazu eines Paradigmenwechsels bedarf, der sich nicht in ein oder zwei Generationen vollziehen wird. Andere dagegen äußern die Hoffnung, dass sich mit dem Generationswechsel bis 2010 auch grundlegende Veränderungen vollziehen und sich damit zusehends ein modifiziertes Wissenschaftsverständnis durchzusetzen vermag.

Trotz zahlreicher Initiativen, Erkenntnisse der Frauenforschung und Gender-Aspekte in naturwissenschaftliche und technische Studiengänge hineinzubringen, ist es bis auf wenige Ausnahmen bis heute nicht möglich, in den Naturwissenschaften eine kritische wissenschaftstheoretische Weiterqualifizierungsarbeit zu verankern und sich auf solchen Themenfeldern in der Naturwissenschaftsgemeinschaft zu behaupten oder wissenschaftliche Reputation zu erlangen. Dahinter verbirgt sich auch ein bestimmtes Verständnis von Interdisziplinarität, das für viele Forschungsrichtungen gilt: Die Notwendigkeit interdisziplinären Forschens wird zwar eingesehen und die damit einhergehende wissenschaftliche Innovationskraft durchaus begrüßt. Der immanent strukturkritische Ansatz wird jedoch nicht in akzeptierte Forschungspraktiken gegossen. Dies zeigt sich z.B. auch in den Förderzeiträumen, die nicht auf interdisziplinäres Arbeiten und seine größeren zeitlichen Erfordernisse angepasst sind. Resultat ist nicht selten die Erfahrung einer Überforderung der in interdisziplinäre Projekte eingebundenen Forscher/innen durch die „*nebenbei zu erledigende*“ Koordinations- und Kooperationsarbeit.

Hindernis 2: Förderung doppelt querliegender Arbeiten

Die großen Förderinstitutionen haben explizit die Förderung interdisziplinärer Forschung auf ihrer Zielagenda. Diese Interdisziplinarität bewegt sich jedoch in aller Regel nicht zwischen verschiedenen Fachkulturen. Die Befragten schildern Schwierigkeiten mit der Förderung immer dann, wenn ihre Anträge eine fachkultur-übergreifende Zusammenarbeit, Problem- und Fragestellung z.B. zwischen Natur- und Sozialwissenschaften anstreben. Beschrieben werden derartige Erfahrungen mit der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG), wenn es sich bei den beantragten Projekten um solche der Frauenforschung handelte und um so mehr, wenn diese aus dem Umfeld der Naturwissenschaften gestellt wurden.

Die starke Ausrichtung der DFG an disziplinären Strukturen hat nach Meinung einiger der Befragten in der Vergangenheit dazu geführt, dass interdisziplinär ausgerichtete Forschungsvorhaben kaum bewilligt wurden. Die fehlende positive Rückmeldung wird einerseits wegen der dadurch entstehenden finanziellen Engpässe bedauert, aber auch eingedenk der akademischen Akzeptanz, da die DFG in der Wissenschaftslandschaft maßgeblichen Einfluss genießt. Positive Erfahrungen werden für personenbezogene Förder- oder Frauenfördermaßnahmen aus dem HSP-Bereich, mit Förderprogrammen des BMBF und einigen Stiftungen sowie im Rahmen einiger Drittmittelgeber (Auftragsforschung) berichtet.

Die befragten Experten/innen der Förderinstitutionen erkennen durchaus an, dass interdisziplinäre Forschungen wesentlich längere Vorlaufzeiten hinsichtlich der Begutachtung und auch später in der Realisierung benötigen. Zentral für das Gelingen ist die Verständigung auf die disziplinären Spezifiken, sowohl im Hinblick auf die fachsprachliche Kommunikation als auch auf das methodische Vorgehen. Interdisziplinäres Arbeiten wird von befragten Vertretern/innen einer der großen Stiftungen generell als eine Herausforderung betrachtet: Diese Art des Forschens bedürfe einer längeren und intensiven Qualifizierung und Wissenschaftserfahrung. Deshalb wird von Seiten der VW-Stiftung die Förderung interdisziplinärer Vorhaben als Nachwuchsförderung sehr kritisch betrachtet, vor allem in und vor der Postdoc-Phase. Einerseits wird dieses mit dem hohen inhaltlichen Anspruch und mit der Fähigkeit zur fachübergreifenden Kommunikation und Zusammenarbeit begründet. Andererseits resultiert die kritische Haltung aus den Erfahrungen mit gescheiterten und schwierigen Forscher/innen-Biografien, die aufgrund interdisziplinärer Forschungen die Reputation und Anerkennung in der Fachdisziplin verloren haben. Dabei wird von den befragten Förderexperten/innen betont, dass die Kombination von „Gender“ und „Nachhaltigkeit“ als doppelt schwierig zu betrachten ist, da auf zweifache Weise die disziplinären Grenzen überschritten werden.

Bei Bewerbungen auf thematisch ausgerichtete Frauenforschungsprogramme - die grundsätzlich durchaus begrüßt und für dringend notwendig erachtet werden - wird kritisiert, dass die Ansprüche im Vergleich zu dem, was an Förderung geboten ist, viel zu ambitioniert sind. Damit liegen dann insbesondere für kaum oder (noch) nicht institutionalisierte Frauenforscher/innen (zu querliegenden Themen sind das viele) die Barrieren enorm hoch. Eine Antragsstellung ist dann nur unter unglaublichen Anstrengungen - meist in der unbezahlten Freizeit - möglich und sehr aufwendig. Kritisiert wird auch das starre Festhalten an der Praxis des Alleinbeantragungsrechtes von Hochschullehrenden. Das bringt in Einzelfällen diejenigen, die eine solche Forschung durchführen können, bei der Suche nach denjenigen, die sie beantragen dürfen, in nicht unerhebliche Begründungsnot.

Weiterhin wird kritisiert, dass die Förderbedingungen und -zeiträume der meisten Maßnahmen nicht auf die besonderen Erfordernisse insbesondere zeitlicher und organisatorischer Art von Forschungs- und Qualifizierungsarbeiten in fachkulturübergreifenden und Gender-Aspekte berücksichtigenden Forschungsthemen Rücksicht nehmen. Es gelten für diese die gleichen Voraussetzungen wie für disziplinäre Forschungsprojekte. Erschwerend kommt hinzu, dass in vielen Programmen von Förderinstitutionen Altersbegrenzungen festgelegt sind, denen insbesondere viele solcher Gender-Forscher/innen, deren wissenschaftliches Interesse vorrangig interdisziplinären oder fachkulturelle Grenzen überschreitenden Fragestellungen gilt, häufig nicht entsprechen können.

Als weiteres Problem wird die Schwierigkeit der Verknüpfung von existenzsichernden Notwendigkeiten mit wissenschaftlichen Förderrealitäten benannt: Im Rahmen von wissenschaftlicher Tätigkeit (also in Verbindung mit der eigenen Qualifizierung) ist eine effektive Existenzsicherung häufig nicht möglich, da Förderanträge eher für rein disziplinäre Vorhaben bewilligt werden und sich die Chancen auf eine zeitlich realistische Förderung im Themenbereich Gender und Natur-/Umweltwissenschaft oder/und Nachhaltigkeit bislang als nahezu unmöglich erwies.

Hindernis 3: Institutionelle Verortung

Die Äußerungen der Sich-Qualifizierenden verdeutlichen deren aufwendige Suche nach institutioneller Anbindung ihrer Arbeiten. Manche schildern ein regelrechtes „Hausierengehen“ mit ihren Forschungsideen oder -arbeiten, oder ein „Abklopfen verschiedener Möglichkeiten“, andere versuchen mit Empfehlungen weiterzukommen. Strukturell unterstützend wirken i.d.R. personenbezogene Fördermittel - besonders wenn sie mit einer Institutionalisierung verbunden sind: Bringt jemand sein/ihr eigenes Geld mit, ist schon eine gewisse Hürde genommen.

Für diejenigen mit einer naturwissenschaftlichen Ausbildung bedeutet die Beschäftigung mit querliegenden interdisziplinären Gender-Forschungsinhalten im Rahmen ihrer Weiterqualifizierung, dass sie sich eine neue wissenschaftliche „Heimat“ suchen müssen. Denn bis auf wenige Ausnahmen können solche Arbeiten nicht in naturwissenschaftlichen Fachbereichen verankert werden. Neben mangelnder Bereitschaft und Offenheit der einzelnen Fachbereiche oder/und deren Angehörige für solche Themen werden formale Gründe als Argument genannt. Für die betroffenen Nachwuchswissenschaftler/innen bedeutet dies meist eine hohe Bereitschaft zu räumlicher und zeitlicher Flexibilität.

Dort, wo es bereits interdisziplinäre Zusammenschlüsse in institutionalisierter Form gibt - fachbereichsübergreifende Zusammenschlüsse (wie an der HU-Berlin), den feministischen Zentren der Universitäten, vgl. Tab. 4; Anhang 4) oder interdisziplinäre Studiengänge (wie z.B. an der Universität Lüneburg) - oder bereits eine gewisse Tradition in interdisziplinären Arbeitszusammenhängen besteht (wie z.B. an der TU-Berlin und der Universität Bremen), sind die Erfahrungen mit der Verankerung querliegender Frauenforschungsarbeiten wesentlich positiver - wie im übrigen auch in den von der fachlichen Orientierung breiter angelegten Planungswissenschaften. Zumindest rein formal erscheint dort eine Verankerung solcher Projekte erleichtert. Allerdings weisen viele der Befragten darauf hin, dass die institutionelle Anbindung auch in den offeneren Fachbereichen und Institutionen immer abhängig war und ist vom Engagement Einzelner und deren Bereitschaft und Vermögen, auf Einzelfälle individuell und adäquat einzugehen.

Aus Sicht derjenigen, die sowohl formal zuständig sind als auch solche Arbeiten inhaltlich betreuen wollen und können wird insbesondere auf ein Dilemma hingewiesen: Einerseits schätzen sie die interdisziplinären Kompetenzen solcher Nachwuchswissenschaftler/innen und den Bedarf an entsprechend ausgebildeten Forscher/innen für den Wissenschaftsbetrieb recht hoch ein, andererseits sind sie überzeugt davon, dass die wissenschaftliche Reputation aus der Disziplin kommt und kommen muss. Insbesondere die Promotionsphase muss nach Ansicht der zu ihrer Rolle als Begleitende solcher Arbeiten befragten Personen der wissenschaftlichen Spezialisierung dienen. Einige schwanken geradezu hin und her zwischen der Empörung über den derzeitigen Missstand und der Forderung nach Abhilfemaßnahmen einerseits und der regelrechten Ab-

lehnung derart heikler Themenfelder als untauglich und kontraproduktiv für die wissenschaftliche Profilierung.

Einige der bereits in ihren Disziplinen etablierten Forscher/innen beschreiben, dass sie die Frauenforschung „heimlich“ neben ihrer „eigentlichen“ Fachforschung betrieben hätten, sich also zunächst in ihrer Fachdisziplin wissenschaftlich profiliert hätten. Somit hat sich für sie das Problem der institutionellen Verortung ihrer Arbeiten nicht ergeben. Erst mit der Sicherheit des erreichten wissenschaftlichen Renommées im Rücken hätten sie dann nach und nach den Boden für Gender-Forschungsfragen bereitet und diese stärker nach außen hin vertreten.

Hindernis 4: inhaltliche und formale Begleitung

Von fast allen Befragten in der Qualifizierungsphase wird der Mangel an inhaltlicher Betreuung und Unterstützung beklagt und dies als ein wesentliches Hindernis für ein zeitgerechtes Abschließen der Arbeiten betrachtet. Manchmal stehen die formalen Restriktionen einer adäquaten inhaltlichen Begleitung interdisziplinärer Arbeiten im Wege. So erlaubt bspw. der Status des/der Gastprofessoren/innen, von denen es einige im Bereich der interdisziplinären Gender-Forschung gibt und die prinzipiell eher vorteilhaft für die Verankerung und Begleitung doppelt querliegender Arbeiten sein könnten, nicht die offizielle Zuständigkeit und Erstbegutachtung für Qualifizierungen zur Promotion, selbst wenn die inhaltliche Betreuung gewährleistet werden könnte.

Die schwierige Betreuungssituation wird nicht selten für die häufigen Zweifel und Krisen verantwortlich gemacht, die als erheblich einschränkend auf die Arbeitsmotivation erlebt wurden. Viele der von der Anlage her interessant und innovativ anmutenden Ansätze und Maßnahmen (z.B. fachbereichs- oder/und universitätsübergreifende Graduiertenkollegs, Niedersächsischer Forschungsverbund für Frauen- und Geschlechterforschung (NFFG)) stießen nach Meinung zahlreicher Befragten bei der praktischen Umsetzung auf erhebliche Schwierigkeiten. So würden in interdisziplinären Nachwuchsprojekten zur Gender-Forschung neben der sowieso schon ambitionierten Qualifizierungsarbeit zusätzliche Aufgaben auf die Betreuenden, Lehrenden und die Promovierenden warten, die zwar für sich genommen durchaus begrüßenswert erscheinen (z.B. Zusatzveranstaltungen im Graduiertenkolleg), jedoch vor dem Hintergrund ausgesprochen knapp bemessener Fördergrenzen mit der eigenen Zeitplanung kollidieren. Die Folge sind permanente Überforderung, Zeitmangel und auf den betroffenen Forschern/innen lastender Erfolgsdruck, der umso stärker ist, je interdisziplinär anspruchsvoller und ungewöhnlicher die Zielsetzung der Maßnahme ist.

Darüber hinaus fehlt - so eine der Programmkoordinatorinnen - den meisten Nachwuchswissenschaftlern/innen die nötige Klarsicht und Fähigkeit, das eigene Arbeitsvolumen zeitlich und von den Ressourcen her realistisch einschätzen zu können. Dies wiederum wird mit einem Mangel an inhaltlicher Beratung und Betreuung in der Antragsphase insbesondere bei fachkulturübergreifenden und Gender-Aspekte berücksichtigenden Forschungsthemen in Verbindung gebracht. Nach den Aussagen vieler Befragter organisieren und bauen sie sich häufig ihre notwendige inhaltliche Betreuungsstruktur selbst erst auf.

Es wird von den befragten Expertinnen beschrieben, dass derzeit etliche hervorragende informelle Netzwerke bestehen, in denen Forschungen zu querliegenden, sozial-ökologischen oder/und Gender-Themen unterstützt und diskutiert werden. Beobachtet wird, dass sich vor allem die Geistes- und Sozialwissenschaften für interdisziplinäre Fragen (z.B. aus der Ökonomie, der Informations- und Kommunikationstechnik sowie in Ansätzen aus der Ökologie) öffnen. Demgegenüber ist offenbar eine Stagnation bei der Bereitschaft der naturwissenschaftlichen und technischen Fächern zu verzeichnen, sich gesellschaftsrelevanten und Gender-Forschungsfragen zu nähern. Für die letztgenannten Bereiche wird aufgrund der starken Repressalien für interdisziplinär Forschende eingeschätzt, dass die eigene Qualifikation der Wissenschaftler/innen und das Renommee in der Disziplin im Vordergrund stehen. Erst wenn ein hoher Grad an wissenschaftlicher Anerkennung erreicht ist, tragen Forscherinnen zur Sensibilisierung für Gender- und fächerübergreifende Themen bei. Das verstärkt bei den befragten Frauen den fol-

genden Eindruck: „*Frauenforschung in den Naturwissenschaften findet außerinstitutionell in der Freizeit statt.*“

Hindernis 5: Begutachtung und Bewertung

Als zentrale Probleme bei der inhaltlichen Begleitung querliegender Qualifizierungen werden personelle und strukturelle Ausgangsbedingungen genannt:

- ein grundsätzlicher Mangel an Personen, die solche Arbeiten inhaltlich betreuen können,
- ein Mangel an institutionellen Voraussetzungen, d.h. entsprechende Studien- und Prüfungsordnungen und -kommissionen sowie entsprechend inhaltlich kompetente und formal zuständige Personen, und
- ein Mangel an Möglichkeiten, inhaltlich und strukturell in den Lehr- und Forschungsbetrieb eingebunden sein zu können.

Diese wenig optimale Ausgangssituation macht sich dann auch bei der Suche nach geeigneten Gutachtern/innen bemerkbar, also bei der Frage danach, wer überhaupt doppelt querliegende Anträge oder/und Arbeiten sachdienlich beurteilen kann und wie das formal und institutionell bewerkstelligt werden könnte. Die Einschätzung, dass dies häufig nicht gelingt, teilen sowohl zu ihrer Funktion als Gutachterinnen befragte Forscherinnen als auch Programmausführende und Sich-Qualifizierende. Häufig sei es nahezu unmöglich, jemanden zu finden, der/die zum einen die formalen Voraussetzungen erfülle und darüber hinaus die entsprechenden Kompetenzen besäße, interdisziplinäre Anträge zur Frauenforschung begutachten zu können. Nicht selten werden die wenigen geeigneten Personen mit entsprechenden Anfragen überstrapaziert.

Auf der Ebene der Hochschulen, also im Prüfungs- und Begutachtungsprozess, muss sich der/die inhaltlich betreuende Hochschullehrer/in nicht nur gegen die gängigen Vorbehalte, die Frauenforschungsansätzen gegenüber herrschen, behaupten, sondern darüber hinaus auch die formalen Probleme bei der Bewertung solcher querliegenden Arbeiten bewältigen. Exemplarisch zu nennen sind in diesem Zusammenhang die Schwierigkeiten der Bewertung, die z.B. mit dem aus verschiedenen Disziplinen entlehnten Methodenrepertoire solcher Arbeiten in Verbindung stehen. Zu solchen strukturellen und personellen Hindernissen bei der Nachwuchsförderung gesellen sich schwer fassbare Blockaden, die mit einer bestimmten Wissenschaftskultur und einem andere Wissensformen ausgrenzenden Wissenschaftsverständnis in Verbindung gebracht werden.

Einige der Befragten erfuhren ihrer Aussage gemäß erstmals während eines längeren Auslandsaufenthaltes (USA) fachliche und motivationale Unterstützung für das eigene Forschungsvorhaben und erlebten dort zum ersten Mal positive Rückmeldungen hinsichtlich der eigenen Fachlichkeit und -kompetenz. Der Kontakt zur internationalen Gender-Forschungsszene wird einhellig als ausgesprochen gewinnbringend für den eigenen Arbeitsfortschritt beurteilt.

Die Analysen der Gesprächsprotokolle verdeutlichen, dass Kenntnisse über die formalen und informellen hochschulischen Prozesse, Strukturen und Entscheidungswege die Voraussetzung für eine erfolgreiche Strukturgestaltung sind. Es zeigte sich, dass die bestehenden, disziplinär organisierten hochschulischen Strukturen als herausragendes Hemmnis für die Integration von Gender-Aspekten in die fachbezogenen Kontexte und

für disziplinüberschreitende, interdisziplinäre Diskussionen empfunden wurden. Dieses ist je nach Organisation der Hochschulstrukturen unterschiedlich: An Hochschulen, deren Fachbereiche oder Fakultäten enger, entlang disziplinär ausgerichteter Themenbereiche organisiert sind, treten die beschriebenen Hemmnisse weit aus massiver auf, als an Hochschulen und Universitäten stärker interdisziplinären Zuschnitts, d.h. mit thematisch breit angelegten Fachbereichen oder/und Fakultäten.

Lediglich auf der Ebene des Mittelbaus werden disziplinübergreifende Kooperationen und Forschungspraktiken als problemlos geschildert. Für Veränderungen ist nach Meinung der Befragten ein „*kultureller Wandel*“ der „Organisation Hochschule“ und der Praxis der Promotionsphase gefragt, damit Veränderungen in den derzeitigen Prioritäten ermöglicht werden.

Die Einschätzungen der befragten Expertinnen weisen darauf hin, dass die derzeitige Ressourcenknappheit in den Hochschulen tendenziell eine Fokussierung vorhandener Strukturen im Sinne eines „*Besitzstandsdenkens*“ hervorruft und innovative Diskussionen, die zur Öffnung von Strukturen und zu fächer- und disziplinübergreifenden Kooperationen führen könnten, behindert. Dieses gilt vor allem im Hinblick auf die Verteilung von Zeit und Geld in den Hochschulen.

In welchem Ausmaß diese Zusammenhänge im aktuellen Prozess des Umbaus der Hochschulverwaltungs- und Personalstrukturen verbessert oder problematisch verstärkt werden, wäre in einem gesonderten Forschungsprojekt zu evaluieren (vgl. Verwertungsplan).

4.4 Bewältigungsstrategien und -maßnahmen

Die Befragten äußerten sich in den Gesprächen ausführlich dazu, inwiefern sie ihre jeweiligen individuellen Gestaltungsspielräume nutzen, um die in der Qualifizierungsphase erlebten Barrieren zu umgehen oder strukturell zu reformieren. Diese Strategien werden in den sich anschließenden Abschnitten vorgestellt.

4.4.1 Informelle Ansätze

Bei den informellen Bewältigungsansätzen handelt es sich häufig um „bottom-up“-Strategien der Betroffenen – häufig auf Grund eines hohen Problemdruckes und stark an der individuellen Bedürfnislage ausgerichtet. Solche Ansätze generieren (zunächst) informelle neue Strukturen und zielen auf die Wahrnehmung und Nutzung individueller Gestaltungsspielräume, die sich eröffnen durch

- das Umgehen formaler Restriktionen,
- die Organisation informeller Betreuungsmodelle,
- die Notwendigkeit zum Erwerb von zusätzlicher Fachkompetenz (Mehrfachqualifikation),
- Gruppenqualifikation.

4.4.1.1 Das Umgehen formaler Restriktionen

Gemäß der Einschätzungen zahlreicher befragter Expertinnen fordern die bestehenden hochschulischen Rahmenbedingungen und Restriktionen individuelle Handlungsansätze heraus. So wurde von einer seit Jahren existierenden und funktionierenden Konstruktion

berichtet, über eine formal zwar kompetente, fachlich jedoch in den Themenkontext nicht umfassend eingearbeitete Betreuungsperson Qualifizierungsarbeiten zur Frauen- und Gender-Forschung, die sich thematisch zwischen verschiedenen Fachdisziplinen bewegen, institutionell und formal passend anzusiedeln. Für die inhaltliche Betreuung sind in diesem Fall verschiedene Wissenschaftler/innen verantwortlich, häufig aus dem Mittelbau, die auch unterschiedlichen Fachbereichen angehören können und die darüber hinaus eine Scharnierfunktion für die Sich-Qualifizierenden haben: Sie eröffnen und vermitteln den Kontakt zur formal zuständigen Betreuerin und organisieren und gewährleisten die fachlich-inhaltliche Begleitung der Arbeiten. Als einige wesentliche Voraussetzung für das Gelingen dieser Bewältigungsstrategie wird beschrieben, dass

- der/die Hochschullehrer/in sowohl interdisziplinären Gender-Forschungsthemen aufgeschlossen gegenübersteht als auch die nötige wissenschaftliche Breite im eigenen Forschungsgebiet aufweist, um die Anbindung von Randthemen rechtfertigen zu können,
- es genügend Personen gibt, die zur fachlich-inhaltlichen Betreuung solcher Qualifizierungsarbeiten fähig sind,
- dass es fachbereichsübergreifende, funktionierende Netzwerkzusammenhänge und (hochschulpolitische) Vorarbeiten gibt, über die es gelingt, tragfähige Kooperationsbeziehungen herzustellen und für die Dauer von Qualifizierungsphasen – also über mehrere Jahre - aufrecht zu erhalten.

Diese drei Bedingungen waren - und sind derzeit noch - für die geschilderte Strategie erfüllt. Da es sich um personengebundene Einzelfalllösungen handelt, entfällt diese Möglichkeit mit dem Ausscheiden der jeweiligen Personen.

Eine weitere Bewältigungsmaßnahme zur Realisierung nicht passfähiger querliegender Qualifizierungsarbeiten setzt am Umgang mit ausgeschriebenen Forschungsprogrammen an. So berichten einige der Befragten, dass um z.B. an einem länderspezifischen Forschungsförderprogramm teilnehmen zu können, nicht in dem entsprechenden Bundesland lebende und damit eigentlich nicht antragsfähige Wissenschaftler/innen aktiv nach möglichen Forschungsinstitutionen und dort nach potenziellen Unterstützern/innen Ausschau halten. Diese müssen zum einen grundsätzlich aufgeschlossen sein gegenüber externen Forschern/innen mit eigenen Inhalten und zum anderen die formalen Voraussetzungen der Antragstellung erfüllen. Es genügt dabei nicht, eine/n entsprechende/n, inhaltlich einigermaßen passende/n Forschungseinrichtung oder Fachbereich zu suchen. Vielmehr muss ein/e Hochschulprofessor/in gefunden und überzeugt werden, der/die sich bereit erklärt, einen solchen Antrag formal zu tragen und somit - auch bei nicht vorhandener inhaltlicher Kompetenz - von dessen wissenschaftlicher Qualität grundsätzlich überzeugt ist. Dieses Vorgehen bedarf neben der zu bewältigenden Entwicklung des antragsadäquaten inhaltlichen Forschungsdesigns, Informationen über potenziell kooperationsbereite Hochschullehrende sowie intensiver Lobbytätigkeit und Überzeugungskraft für die eigene Forschung. Das Werben um Unterstützung hat den Vorteil, dass zum einen die Argumentation für die eigene wissenschaftliche Forschungsarbeit geschärft und geübt wird. Weiterhin trägt dies bereits während der Antragsphase und dann vor allem bei Bewilligung und Ansiedlung des Forschungsvorhabens zu einer erhöhten Sensibilisierung bislang kaum oder nicht mit Gender-Forschung beschäftigter Fachgebiete für Themen und Inhalte der Frauenforschung bei. Denn damit kann auch eine Einbindung in den Forschungs- und Lehralltag des zuständigen Fachbereichs oder/und des wissenschaftlichen Instituts einhergehen.

Auf der anderen Seite geht ein solches Vorgehen stark zu Lasten der Arbeitsenergie der Antragsschreiber/innen. Denn neben der inhaltlichen Ausformulierung des Antrages kostet die parallel laufende Suche nach seiner institutionellen Verankerungsmöglichkeit sowie die Erarbeitung des jeweils passenden Zuschnitts Zeit, Geld und Energie.

Durch die Neuerung der DFG, die es Wissenschaftlern/innen zugesteht, selbständig Geld für die eigene Stelle beantragen zu können, ist diese Suchstrategie nach geeigneten professoralen Antragstellern/innen zwar für die Zukunft prinzipiell abgemildert. Da aber die Bewertungs- und Begutachtungsaufgaben weiterhin in das Spektrum professoraler Zuständigkeit fällt, ist zu vermuten, dass hierdurch eine neuerliche Hürde aufgebaut wird. Denn nunmehr wird es verstärkt darum gehen, potentielle Gutachter/innen davon zu überzeugen, eine Stelle und ein Forschungsprojekt zu befürworten, von dem sie für sich selbst keinerlei wissenschaftliches Renommee und Meriten erwarten können.

4.4.1.2 Organisation informeller Betreuungsmodelle oder/und interessensgeleiteter Zusammenschlüsse

Aufgrund der als problematisch erlebten Betreuungssituation während der Qualifizierung, beschreiben die befragten Frauen ihre Suche nach alternativen Möglichkeiten für eine inhaltliche Diskussion und Reflexion in der Phase der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung. Auch wenn die formale Betreuung durch Professoren/innen der Hochschulen gesichert war, fehlte der kontinuierliche inhaltliche Austausch, die Inspiration bspw. durch eine Arbeitsgruppe. Die Auswertungen der Gespräche zeigen, dass es meist in der Verantwortung der Sich-Qualifizierenden lag, sich entsprechende Kontakte und Netzwerke zu suchen. Als erfolgreiche Kontaktschmiede erwies sich dabei offensichtlich die Teilnahme an Fachtagungen und wissenschaftlichen Arbeitsgruppen. An einigen Orten sind kontinuierliche Colloquien fester Bestandteil für entsprechende Gruppenbildungen.

Die Bedeutung informeller Zusammenschlüsse zur inhaltlichen und motivationalen Unterstützung von Gender-Forschungsarbeiten in der Qualifizierungsphase wird insbesondere von Nachwuchswissenschaftlern/innen aus dem Bereich der Naturwissenschaften hervorgehoben. Solcherart selbstorganisierte Netzwerke oder/und Arbeitskreise werden vor allem vor dem Hintergrund von als unzureichend empfundenen Betreuungssituationen in der Promotionsphase von den Teilnehmerinnen als beständige „*inhaltliche Kontinuität*“ erlebt. Damit füllen diese Zusammenschlüsse das Manko hochschulinterner Möglichkeiten der fachlichen Reflexion von Qualifizierungsarbeiten, der inner- und intrafachlichen Anregung und Diskussion sowie der Informationsvermittlung. Neben der inhaltlichen Kommunikation sind solche Arbeitskreise und Netzwerke wohl vor allem aufgrund fehlender Anerkennung von Forschung auf der Meta-Ebene im naturwissenschaftlichen Bereich im Allgemeinen und von Frauenforschung im Besonderen, für die emotionale Bestätigung sowie zum gegenseitigen Austausch über informelle Strategien und Reflexion der individuellen Betreuungssituation an den einzelnen Hochschulen von herausragender Bedeutung.

Einige der Befragten heben den informellen Charakter solcher Zusammenschlüsse und ihren Status als „feste“ Gruppen als wesentliche Voraussetzung einer vertrauensvollen,

wertschätzenden Atmosphäre hervor: Dies wird als entscheidendes Kriterium angesehen, um Textentwürfe und „*unausgegorene Ideen*“ frei von Erfolgs- und Rechtfertigungsdruck diskutieren zu können. Die im Rahmen der Treffen stattfindenden persönlichen und fachlichen Gespräche werden auf unterschiedlichen Ebenen als Grundlage für das Gelingen der Qualifikation beschrieben. Bspw. finden Sich-Qualifizierende in diesen Arbeitskreisen neben der inhaltlichen Reflexion und Rückmeldung, fachliche Rückendeckung sowie ein Forum für Erfahrungsaustausch und Strategievermittlung zur Bewältigung schwieriger Qualifizierungssituationen wie auch emotionale Unterstützung und Motivation durch die anderen Mitglieder der Arbeitskreise oder Netzwerke.

Neben ihrer Bedeutung für Qualifizierungsprozesse spielen Netzwerke für die Entwicklung von Berufsperspektiven eine zentrale Rolle. Sie dienen als Informations- und Kontaktstelle sowie der Erarbeitung und Diskussion von Strategien für die weitere Karriereplanung und -gestaltung. Mit wachsender Außenwirkung dieser informellen Netzwerke, bspw. durch Publikationen und durch aktives Einbringen in die Fachöffentlichkeit (Tagungen, Mitgliedschaften), wächst darüber hinaus deren Lobby-Funktion zur Unterstützung interdisziplinärer (Gender-)Forschung. Bezogen auf die Naturwissenschaften werden zudem mit Veröffentlichungen und einer regen Teilnahme an Fachtagungen Impulse für die naturwissenschaftliche Mainstream-Diskussion gegeben. Mit ihrem steigenden Bekanntheitsgrad tragen solche informellen Zusammenschlüsse damit auch insgesamt zur breiteren Wahrnehmung und Anerkennung von Gender-Forschung und wissenschaftskritischer Selbstreflexion bei.

Ein weiterer Ansatz, Hindernisse der Nachwuchsförderung zu bewältigen, gelingt über die Gründung von interessegeleiteten Zusammenschlüssen. So initiierte eine der befragten Expertinnen aus eigener Betroffenheit heraus in einer außeruniversitären Forschungsinstitution den Aufbau eines Netzwerkes aus gleichgesinnten Habilitanden/innen, um Druck auf die Schließung von formalen Regelungslücken auszuüben²² oder/und um dazu beizutragen, diese neu und flexibler zu gestalten.

Die Notwendigkeit kontinuierlicher wissenschaftlicher und personenbezogener Diskussion hat in jüngster Zeit dazu geführt, dass Mentorinnenangebote entwickelt werden, um insbesondere die Promotionsphase zu unterstützen.

4.4.1.3 Notwendigkeit zum Erwerb zusätzlicher Fachkompetenz (Mehrfachqualifikation)

Die Form der Zusatzqualifizierung wird als individuelles Bewältigungsmuster für die Gestaltung der wissenschaftlichen Karriere nach eigenen inhaltlichen Interessen von der Mehrheit der Befragten gewählt. Die Zusatzqualifizierung gestaltet sich umso aufwendiger, je weiter weg die Inhalte der Qualifizierungsarbeiten von denen der Herkunftsdisziplin sind, d.h. je interdisziplinärer das Thema der Forschungsarbeit oder/und das Selbstverständnis/ Qualifikationsprofil der Forscher/innen ist. Ist mit dem Qualifizierungsthema ein Wechsel des Faches oder gar der Fachkulturen verbunden, erfordert die formale Verortung den Nachweis weiterer Kompetenzen - i.d.R. ein Zusatzstudium.

²² Die Habilitation gilt in vielen der WGL-Institute als "Problemfeld". Es bestehen Unklarheiten bzgl. der Abstimmung oder/und Einbindung des Themas mit der bzw. in die laufenden Projektarbeiten (Universitäten sind eher theoretisch, die WGL-Institute eher anwendungsorientiert ausgerichtet) sowie bzgl. der Möglichkeiten, Lehrerfahrungen zu sammeln und deren verwaltungstechnische Abwicklung (Anrechnung auf Arbeitszeit oder über Nebentätigkeitserklärung).

Bis auf eine Ausnahme konnte keine der betroffenen Befragten ihr wissenschaftstheoretisches, -kritisches oder/und feministisches Qualifizierungsprojekt in der jeweiligen nicht sozial-/geisteswissenschaftlichen (meist naturwissenschaftlichen) Herkunftsdisziplin ansiedeln. Zur wissenschaftlichen Verortung und Prüfungszulassung in den Geistes-, Sozial-, oder Erziehungswissenschaften, also zur formalen Qualifikation für sozialwissenschaftliche Fragestellungen war i.d.R. ein komplettes Zusatzstudium notwendig²³. Neben der schon angesprochenen damit verbundenen enormen zeitlichen und finanziellen Belastung, berichten viele Befragte von einer damit einhergehenden disziplinären „Heimatlosigkeit“, vom Gefühl, wissenschaftlich ein „Zwitzer“ zu sein. Dies führt auf der anderen Seite allerdings dazu, dass das Denken und Agieren in disziplinären Grenzen bei solchen Forschern/innen offenbar nur marginal ausgeprägt ist.

Die meisten der Befragten bedauern die Starrheit der Naturwissenschaften und damit auch die Unmöglichkeit, dort Gender-Forschung zu verankern. Bei einigen führte genau dies jedoch schon frühzeitig zu einer Art innerem Rückzug aus den Naturwissenschaften, der später in eine bewusste Abkehr mündete. In einem Fall motivierten die positiven Erfahrungen in der geisteswissenschaftlichen Diskussion dazu, den Abschluss Dr. phil. zu bevorzugen, obwohl die Möglichkeit eröffnet wurde, sich auch mit einem „hard science“ Dr. rer. pol. zu qualifizieren.

Trotz der damit einhergehenden Probleme erlebten viele die Phase des Erwerbs zusätzlicher Qualifikationen als ausgesprochen bereichernd und fruchtbar, als „Offenbarung“ für die eigene Forschung.

4.4.1.4 Gruppenqualifikation

Als eine Strategie zur Verwirklichung interdisziplinärer Qualifikationsvorhaben wurde in den Gesprächen mit Sich-Qualifizierenden das Verfahren der Gruppenpromotion (einschließlich der Gruppendisputation) von in unterschiedlichen Disziplinen ausgebildeten Nachwuchswissenschaftlerinnen als eine positive Möglichkeit interdisziplinären Zusammenarbeitens gewürdigt. Im befragten Fall stützte sich eine solche Gruppenarbeit auf die inhaltlichen Prioritäten von zwei Personen. Die Arbeit wurde gemeinsam konzeptionell entwickelt und geschrieben. Prüfungsvoraussetzung war jedoch – und von den Begutachtenden eingefordert –, dass die Doktorandinnen die gesamte Arbeit am Ende in Autorinnen spezifisch bewertbare Einzelkapitel aufteilen. Über die jeweilige Einzelleistung hinaus konnte nach den Erfahrungen der Befragten das in gemeinsamen Diskussionen generierte Wissen gegenseitig erweitert werden und dazu beitragen, dass sich neue Perspektiven für beide Fachrichtungen eröffneten. Formal wurde das Vorhaben in einem Fall im Rahmen eines spezifischen Frauenforschungsförderprogramms an einem fachübergreifenden Forschungsschwerpunkt realisiert. Für das Promotionsverfahren waren zwei gleichberechtigte Gutachter unterschiedlicher disziplinärer Herkunft erforderlich, während zusätzlich über zwei weitere Personen die institutionelle Verankerung des Forschungsprojektes sichergestellt wurde.

²³ In zwei Fällen gab es eine Ausnahme: Im einen Fall konnten auch Fachfremde bereits ohne formalen Studienabschluss nach dem Erwerb mehrerer Scheine direkt promovieren. Es handelte sich dabei allerdings um ein nicht mehr aktuelles Modell aus Anfang der 1980er Jahre an einigen deutschen Universitäten. Der andere Fall bezieht sich auf die Universität Bremen: Dort konnte sich jede/r (auch Naturwissenschaftler/innen) voraussetzungsfrei in einem eher sozialwissenschaftlich angelegten – mittlerweile ebenfalls ausgelaufenen - Graduiertenkolleg um eine Promotionsförderung bewerben.

Die von der Promotionskommission des Fachbereiches aufgestellten und zu erfüllenden Voraussetzungen für die Gruppenqualifikation waren für beide Bewerberinnen unterschiedlich und wurden als eher willkürlich empfunden. Für eine der Befragten verfestigte sich damit der Eindruck, dass „*Interdisziplinarität eher informell stattfindet*“, denn weder die Beteiligten noch das Prüfungsverfahren selbst waren/ sind nach ihrer Erfahrung ausreichend auf eine solche Situation eingestellt.

Mit Blick auf die wissenschaftliche Anerkennung und die weitere wissenschaftliche Karriere wird diese Strategie eher als problematisch eingestuft. Gruppenpromotionen fehlen nach Einschätzung der Befragten nicht bloß die fachliche Akzeptanz, sie gelten vielmehr als „*Karrieretöter*“. Zusammenfassend wird die Strategie der Gruppenpromotion in Bezug auf die Arbeitsform als positiv, mit Blick auf die wissenschaftliche Reputation und damit hinsichtlich ihrer Wirkung für eine akademische Laufbahn, als nicht empfehlenswert eingeschätzt.

4.4.2 Strukturreformerische Ansätze

In diesem Abschnitt werden vorrangig die Erfahrungen mit und Einschätzungen der befragten wissenschaftlichen und forschungspolitischen Akteure/innen von verschiedenen, an den hochschulischen Strukturen ansetzende Bewältigungsmaßnahmen dokumentiert und reflektiert. Zusätzlich werden einige weitere solcher Ansätze und Strategien in die kritische Betrachtung einbezogen, die von den Befragten lediglich beiläufig erwähnt wurden, sich aber dennoch für die Nachwuchsförderung im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ als fruchtbar erweisen könnten.

Viele der genannten Maßnahmen fußen auf dem Engagement und der Initiative von Wissenschaftlern/innen aus dem Mittelbau - häufig eingebettet in oder/und gestützt durch spezifische Frauenförderprogramme. Dieserart aktive wissenschaftliche und forschungsrelevante Akteure/innen sind politisch motiviert und zielen mit ihrer Gestaltungsbereitschaft auf die Veränderung struktureller Rahmenbedingungen. Dabei ist die eigene Qualifizierungssituation nicht der einzige Antrieb zum Handeln.

Die vorgestellten Ansätze und Strategien lassen sich drei verschiedenen Zielrichtungen zuordnen:

- Maßnahmen zur Modifikation oder/und Reform von Hochschulstrukturen,
- Instrumente zur Nachwuchsförderung,
- Modelle formalisierter oder/und institutionalisierter wissenschaftlicher Kooperation.

4.4.2.1 Maßnahmen zur Modifikation oder/und Reform von Hochschulstrukturen

Incentive-Strategien - Finanzielle Anreize

Alle Befragten befürworten finanzielle Anreizsysteme als geeignete Maßnahmen, um interdisziplinäre Forschung im allgemeinen und Gender-Forschung im speziellen zu unterstützen und zu etablieren. Obwohl anerkannt wird, dass Wandlungsprozesse im Wissenschaftsverständnis und -bewusstsein dringend erforderlich sind, wird einschränkend bemerkt, dass derzeit weder eine Bereitschaft zur Öffnung noch Tendenzen zu beobachten sind, die dieses in nächster Zukunft bewirken könnten. Als einzige Möglichkeit werden demnach „*äußere Zwangsmechanismen*“ gesehen. Dazu gehören angesichts der verbreiteten Budgetengpässe bspw. materielle Anreize zur Förderung interdisziplinärer

Forschungsvorhaben (Interdisziplinarität als Förderkriterium) oder auch biografische Anreize (Interdisziplinarität als Berufungskriterium).

Incentive-Strategien wurden bereits als fruchtbar bei der Förderung interdisziplinärer Hochschulforschung erlebt. Bspw. richtete die TU-Berlin auf Initiative von Mittelbau-Wissenschaftlern/innen und Studenten/innen die Möglichkeit zur Finanzierung von interdisziplinären Forschungsprojekten (IFP) ein. Um bei der Universität solche Vorhaben beantragen zu können, mussten diese fachgebietsüberschreitend angelegt sein. Kritisch angemerkt wurde, dass die Antragsstellung wiederum nur Professoren/innen vorbehalten blieb und nicht auch Mittelbauforscher/innen, zwischen denen i.d.R. unkomplizierte, interdisziplinäres Arbeiten erleichternde und bedingende Kooperationsformen bereits existieren. Die für die Bearbeitung der Anträge zuständige Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (FNK) der TU-Berlin ließ zur Beurteilung die Anträge von den jeweils fachfremden Kommissionsmitgliedern lesen und begutachten. Dies garantierte erstens maximale Unbefangenheit und zweitens die Erfüllung des Qualitätskriteriums der disziplinübergreifenden Vermittelbarkeit. Als interdisziplinärer Forschungsschwerpunkt (IFS) ist dieses Instrument in modifizierter Form an der TU-Berlin weiterhin existent.

In einem weiteren Beispiel wurde auf die Gestaltungsfunktion von Preisen für Forschungs- oder Qualifizierungsarbeiten durch die Universität oder außeruniversitäre Fördervereine hingewiesen. Dadurch würden ungewöhnliche Themen oder/und inhaltliche Zugänge oder/und Perspektiven publik und „salonfähig“ gemacht.

Nach Einschätzung aus dem Kreis der befragten Fachexperten/innen ist es offenbar überaus wichtig, dass derartige Initiativen (hochschul-)politisch gewollt sind und bewusst verfolgt werden. Denn traditionellerweise bringt bislang vorwiegend disziplinäre Forschung entsprechende finanzielle Zuwendung an die Hochschule. Die Durchführung interdisziplinärer Vorhaben hat sich stets an dem dazu gängigen formalen Rahmen zu orientieren, findet also i.d.R. keine strukturelle Entsprechung. Damit Incentive-Strategien für interdisziplinäre Hochschulforschung effektiv funktionieren könnten, wurde von den Befragten vorgeschlagen, die Forschungs- und Nachwuchskommissionen der Hochschulen zu beauftragen, Vorstellungen über die sinnvolle Ausgestaltung finanzieller Anreizinstrumente zu erarbeiten.

Nach dem Hochschulrahmengesetz sind die Länder aufgefordert, verschiedene Verfahren zu entwickeln, die Bewertung und Finanzierung der universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf neue Füße zu stellen. Als Anreiz für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen soll darüber die nachweisliche Verwirklichung des Gesichtspunktes „Chancengleichheit“ bei der finanziellen Bewertung zum Tragen kommen. Auch die BLK (2000) hat die Länder aufgefordert, im Rahmen der Eigenverantwortung und der Finanzautonomie der Hochschulen (z.B. über den Globalhaushalt oder im Rahmen der Zielvereinbarungen zwischen den Hochschulen zur Mittelvergabe) dafür Sorge zu tragen, dass Frauenförderung ein wichtiges positives Kriterium für die hochschulinterne Mittelvergabe darstellt.

In Niedersachsen legt das Ministerium für Wissenschaft und Kultur für die Zielvereinbarungen mit den Universitäten Berufungsquoten fest – zunächst für den Zeitraum von 2002 bis 2003 -, die mit den Hochschulen verhandelt werden. In diesen Erprobungszeitraum fällt außerdem die geplante erste Förderphase für Juniorprofessuren durch den Bund und das Land Niedersachsen. Auch hierbei kann eine dezidierte Frau-

en(forschungs-)förderung als Kriterium aufgenommen werden. Dies mit dem Nachweis von Interdisziplinarität zu verbinden bleibt den Berufungsverfahren als Aufgabe vorbehalten.

Weiterentwicklung der Studien- und Prüfungsordnungen und des Lehrangebotes

Mitte der 1990er Jahre wurde mit der Einrichtung eigenständiger Frauenstudiengänge „Gender-Studies“ nach anglo-amerikanischem Vorbild sowie deren curricularer Verankerung als Magisterhaupt- bzw. -nebenfachstudium zunächst an der HU-Berlin und an der Universität Oldenburg begonnen. Mittlerweile gibt es eine Reihe weiterer Ansätze, so z.B. an den Universitäten Freiburg und Marburg. An den Universitäten Hamburg und der Gesamthochschule Kassel laufen vorbereitende Planungen (vgl. Tab. 3; Anhang 3).

Mit den meisten Genderstudiengängen wird ein fachkulturübergreifender Anspruch an Frauenforschung verbunden, wie z.B. an der HU-Berlin, der Universität Freiburg, der Universität Marburg und der Universität Oldenburg. In den Studiengängen wird versucht, entweder einen Bezug von Geistes-, Sozial-, und Kulturwissenschaften mit Technik- und/oder Naturwissenschaften herzustellen oder Technik- und/oder Naturwissenschaften in das sozial/geisteswissenschaftlich basierte Studienprogramm mit aufzunehmen. Damit kann in ihrem Rahmen ein breites Spektrum an Lehrveranstaltungen angeboten werden. Konkrete Forschungs- und Qualifizierungsarbeiten im Schnittstellenbereich zwischen Natur- und Sozial-/Geisteswissenschaften konnten mit der Internetrecherche nicht gefunden werden, vermutlich deswegen, weil diese Studienformen dafür zu jung sind. An der Universität Oldenburg wird derzeit über die Einrichtung eines Gender-Studies-Promotionsstudienganges nachgedacht.

Innerhalb des gerade entstehenden Studiengangs an der HU-Berlin sollen Lehrveranstaltungen im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ realisiert werden. Generell spielt jedoch in den meisten fachkulturübergreifenden Geschlechterforschungs-Studiengängen, das Thema nachhaltige Entwicklung keine herausragende Rolle.

Obwohl inzwischen in den geistes-, erziehungs- und sozialwissenschaftlichen Fachdisziplinen der meisten Universitäten Gender-relevante Forschung, Veranstaltungen und Qualifizierungen stattfinden, fehlt dort meistens der Bezug zu ökologischen, technischen oder naturwissenschaftlichen Fragestellungen.

Die Einschätzung der Frauen-/Geschlechterforschungs-Studiengänge reicht von „qualitativer Sprung“ (Dröge-Modelmog und Flaake 1997) bis hin zu weitgehender Ablehnung, da für den weiteren Berufsweg entsprechend ausgebildeter Studenten/innen kontraproduktiv aufgrund der Nichtanerkennung der Qualifikation, dem fehlenden Berufsbild und der entsprechenden Arbeitsplatzbeschreibung (Niedersächsische Kommission zur Förderung von Frauenforschung und zur Förderung von Frauen in Lehre und Forschung MWK 1994). Auch aus dem Kreis der Befragten wird die Einschätzung geäußert, dass die Gender-Perspektive als Schwerpunkt außerhalb der fachlichen Kontexte diskutiert wird, und damit Gender-Studies resümierend nur dann eine wirkungsvolle Strategie darstellen, wenn die Integration dieser Perspektive in Fachkontexte und bei der Entwicklung von (neuen) Curricula gelingt.

Die Niedersächsische Kommission zur Förderung von Frauenforschung und zur Förderung von Frauen in Lehre und Forschung (MWK 1994) hält es zwar einerseits für sinnvoll, insbesondere in Fächern, in denen Fragen der Frauen- und Gender-Forschung be-

reits eine gewisse Tradition aufweisen, ein eigenes Curriculum zu einem Nebenfach (Wahlpflichtfach) oder Teilgebiet aufzubauen. Ansonsten vertritt sie jedoch die Ansicht, dass Frauenforschung sich neben der fachimmanenten Verankerung auch fächerübergreifend weiterentwickeln können muss. Als Bezugspunkt für fächerübergreifende Orientierungen und interdisziplinäre Zusammenarbeit „*muss sie in Forschung und Lehre in jeder Fachrichtung an jeder Hochschule präsent sein*“ (ebd., S. 143).

Eine der interviewten Experten/innen berichtete positiv von ihren Erfahrungen mit der Erarbeitung eines neuen Curriculum im Rahmen der Novellierung der Prüfungs- und Studienordnung zweier Studiengänge. Als Ergebnis langjähriger Aktivitäten von Mittelbau-Wissenschaftlerinnen wurden dabei Gender-Aspekte in den Studienschwerpunkten verbindlich festgelegt. Im Curriculum dient die Gender-Perspektive nun explizit als Integrationselement für die theoretischen Aspekte dieser beiden Studiengänge. Damit gelang nicht nur, Redundanzen im Lehrangebot im Sinne einer studieneffizienten Zusammenführung aufzulösen, sondern auch die gleichzeitige inhaltliche Verankerung des Gender-Ansatzes.

Die Experten/innen verliehen in den Gesprächen ihrer Überzeugung Ausdruck, dass die Akzeptanz und Etablierung von Gender-Forschung unmittelbar mit ihrem Einbau in die Lehre und Studien- und Prüfungsordnungen zusammenhängt. Denn Stellen seien langfristig nur über die Lehre zu sichern. Nur dann, wenn sich Veranstaltungen tatsächlich als unverzichtbar erwiesen, würden Professuren umgewidmet oder/und neu eingerichtet.

Erfahrungen mit der Einrichtung des Curriculum „Frauenforschung“ an der soziologischen Fakultät der Universität Bielefeld verdeutlichen zunächst die Fülle an formalen Voraussetzungen, wie bspw.

- Vergleichbarkeit mit anderen Lerngebieten (schon aus Gründen des Wiedererkennungseffektes),
- formulierbare Kriterien für Leistungsnachweise und
- formulierbare unmittelbare und längerfristige Lernziele, d.h. zunächst standen dabei nicht die fachliche Ausrichtung der Lehrinhalte im Mittelpunkt, sondern die Vorstellungen der Kollegen/innen über die Passfähigkeit eines solchen Curriculums (Müller 1997).

Als günstige Voraussetzungen für die erfolgreiche Einrichtung eines Curriculum „Frauen- und Gender-Forschung“ werden genannt (ebd.):

- das Interesse einiger Kollegen/innen, der Frauenforschung eine Nische zuzuweisen („*Ordnung zu schaffen*“ (ebd., S. 165)),
- großes Interesse an der Gender-Thematik bei den Studierenden (macht das Thema dann zu einem Werbemittel für volle Veranstaltungen für unterausgelastete Fakultäten),
- genereller Reformwille eines Teils des Lehrkörpers,
- eine Frauenforschungsprofessur (de- oder teildenominiert).

Wie das Beispiel der Universität Bielefeld verdeutlicht, hat sich für die Einrichtung von Curricula zur Frauenforschung offenbar eine Doppelstruktur als vorteilhaft erwiesen: Dort gibt es innerhalb der Sozialwissenschaften ein eigenes Lehrgebiet „Frauenforschung“. „Gender-Aspekte“ sind darüber hinaus integraler Bestandteil zahlreicher bestehender Studiengänge. Ersteres verpflichtet dazu, ständig ein Mindestangebot an Frauenfor-

schung im Lehrangebot bereitzustellen. Zweites trägt zu einer allmählichen Sensibilisierung und Integration für Gender-relevante Inhalte in die fachspezifischen Thematiken und Zugänge der jeweiligen Fachbereiche bei *Zweigleisigkeit der Institutionalisierung*“ (ebd., S. 167).

Damit die Fachbereiche selbst nicht aus der Verantwortung genommen werden, Frauenerforschung als ein reguläres Anliegen zu tragen, wird von einer Reihe der interviewten Experten/innen die Verankerung der Geschlechterforschung in den Fächern als besonderes Anliegen hervorgehoben - auch um eine Sonderstellung oder die "Gettoisierung" von Frauen- und Geschlechterforschung aufzuheben. Die Einrichtung von Gender-Studies behebt nach Ansicht einiger Befragter nicht die Schwierigkeit, Gender-Forschung als Ansatz statt als thematischen Schwerpunkt zu verstehen. So sehen einige der interviewten Experten/innen ein mittelfristiges zentrales Ziel in der Etablierung von dezentralen Curricula für Frauen- und Geschlechterforschung. Diese Prioritätensetzung scheint der Erfahrung geschuldet zu sein, dass die derzeitigen Hochschulstrukturen eine wissenschaftliche Profilierung außerhalb der Disziplinen kaum ermöglichen.

Damit wächst die Bedeutung von interdisziplinär ausgerichteten Einrichtungen der Hochschulen, wie z.B. von Zentren und Kollegs als Orte, die eine wissenschaftliche Auseinandersetzung ermöglichen und gleichzeitig die Funktion haben, für interdisziplinäre Gender-Themen und Fragestellungen zu sensibilisieren.

Als weitere Strategie zur Strukturgestaltung und zur längerfristigen Integration von Gender-Aspekten in die jeweiligen Fachkontexte bzw. zur Ausbildung interdisziplinärer Kompetenzen werden von den befragten Forschungsexperten/innen ein verstärkter Einsatz neuer Lehr-/ Lernarrangements genannt. Als Beispiele werden Projektseminare/ Projektstudium und fächerübergreifende Modulseminare bereits während der Studienphase beschrieben. Diese verfolgen neben dem interdisziplinären Austausch das didaktische Ziel, bereits frühzeitig Teamarbeit in interdisziplinären Kooperationen zu lernen. Das betrifft einerseits die gegenseitige fachliche Akzeptanz und Anerkennung, die Verständigung aufgrund unterschiedlicher Fachsprachen und das Kennenlernen der jeweiligen fachspezifischen Methoden.

Ausgesprochen positiv für das Erlernen interdisziplinären Arbeitens und das Erfahren damit verbundener Probleme (z.B. Verständigungsschwierigkeiten bzgl. inhaltlicher Zugänge und Methoden) wird von den Befragten das Teamteaching²⁴ gewürdigt. Durch diese Lehrform würden fächerübergreifende Themen aus der jeweiligen fachspezifischen Perspektive reflektiert und diskutiert. Dadurch, dass die studentischen Leistungen in den jeweiligen Fächern anerkannt wird, wird trotz interdisziplinärer Themengestaltung eine fachbezogene Positionierung hergestellt und erhalten. Allerdings müsste nach Meinung der hierzu befragten Experten/innen sowohl die Anerkennung der Veranstaltung auf das Lehrdeputat aller dabei beteiligten Lehrenden gewährleistet und einheitlich geregelt sein. Darüber hinaus müsste diese Art von Lehrveranstaltung anders vergütet (im Falle externer Dozenten/innen) oder/und auf das Lehrdeputat angerechnet

²⁴ Teamteaching ist eine Lehrform, die von Lehrenden aus völlig unterschiedlichen Fachgebieten oder/und -bereichen gemeinsam angeboten, entwickelt und durchgeführt wird. Teamteaching kommt insbesondere auch in der interdisziplinären Betreuung von Studienprojekten zum Tragen. Die volle Anrechnung der Lehrveranstaltung auf das Lehrdeputat der jeweilig Beteiligten ist nicht an jeder Hochschule und gleichermaßen gegeben.

werden. Denn sie gestaltet sich hinsichtlich ihrer inhaltlichen Vorbereitung und Durchführung wesentlich aufwendiger als ein konventioneller Veranstaltungstyp.

Gestaltung von Hochschul-/Entwicklungsplänen und Frauenforschungs-Denominationen

In der Entwicklungsplanung der Hochschulen ist Frauen- und Gender-Forschung nur in weniger als der Hälfte aller Länder verankert worden (BLK 2000). Die Nutzung von Gestaltungsräumen erfordert den Ideenreichtum und das Engagement von Einzelpersonen auf unterschiedlichen Ebenen. In den Experten/innen-Gesprächen wurden folgende Ansätze hervorgehoben:

- hochschulpolitische Ebene, bspw. durch die Einrichtung von fakultätsübergreifenden Studiengänge (z.B. Gender-Studies) oder interdisziplinär ausgerichteten Studiengängen (z.B. Umweltwissenschaften),
- Verwaltungsebene im Hinblick auf die Vergabe und Verteilung von finanziellen Mitteln (z.B. Nutzung des Globalhaushaltes, Ausschöpfung von Anreizsystemen und Fördergeldern sowie Anschubfinanzierungen),
- inhaltliche Ebene (zur Herstellung fachbereichsübergreifender Kooperationen).

Geleitet von der Erkenntnis, dass hochschulinterne Entscheidungen eng mit der Ressourcenfrage verbunden sind, wird die politische Verantwortung gefordert, Förderrichtlinien und forschungspolitische Strategien so zu gestalten, dass Ressourcenstärkung an innovative Strukturentwicklungskonzepte, die eine Öffnung und Kooperation von Disziplinen fördern, gebunden wird.

In einzelnen Fällen konnte diese Forderung bereits an einigen Hochschulen (z.B. Universität Göttingen) im Rahmen der Entwicklung von Kriterienkatalogen zur zukünftigen Besetzung von freien Stellen realisiert werden. In diesem Katalog sind u.a. Kriterien ausgeführt, die der Diskriminierung interdisziplinärer Qualifizierungen entgegenwirken sollen. Bspw. sollen Brüche im Lebenslauf und Unterbrechungen der wissenschaftlichen Laufbahn nicht als Hindernis, sondern als zusätzliche Erfahrung positiv gewürdigt werden. Dies stellt eine Möglichkeit dar, auf das zeitliche Dilemma von Interdisziplinarität aufmerksam zu machen und eine längerfristige Lösungsstrategie zu entwickeln.

Als positives Beispiel für Strukturgestaltung und Nutzung von Handlungsspielräumen können die Aussagen der Expertinnen der Humboldt-Universität Berlin eingestuft werden. Denn danach ist es dort offensichtlich gelungen, den strukturellen Wandel im Zuge der gesellschaftlichen Transformationsprozesse zu nutzen, um in (noch) offenen Strukturen Ideen und Innovationen für die Entwicklung einer fächerübergreifenden Wissenschaftskultur zu verwirklichen: *„Man wollte etwas Neues, Offenes schaffen, was ohne die traditionell beengende Ordnung funktioniert.“*

Eine bedeutende Multiplikator/innen- und Gestaltungsfunktion nehmen, so die Einschätzungen der befragten Experten/innen, die Frauenbeauftragten der Hochschulen ein. Begründet wurde dies mit dem Wissenstransfer und der Beratungsarbeit der Frauenbeauftragten. So wird ihnen zum einen eine bedeutende Funktion bei der Integration des Gender-Themas in die jeweiligen Fachdiskussionen zugeschrieben, bspw. durch die Organisation von fachbereichsübergreifenden Vortragsreihen oder Ringvorlesungen oder die Vermittlung von Gutachter/innen oder Betreuungspersonen bei Qualifizierungsarbeiten, die den Gender-Aspekt integrieren. Des weiteren nehmen sie eine tragende

Rolle bei der Entwicklung von fachbereichsübergreifenden Kooperationsbeziehungen ein, bspw. bei der Planung feministischer Forschungszentren und besonders dann, wenn die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sich selbst als Gender-Forscherinnen verstehen.

Ein maßgeblicher Beitrag der Frauenbeauftragten wird auch bei der Einrichtung von Frauenforschungsprofessuren und Frauenförderungsstellen als Strategie zur Erhöhung des Frauenanteils in den Hochschulen gesehen. Inwiefern dies tatsächlich mit dazu beiträgt, die Gender-Perspektive in die jeweiligen Fachkontexte zu tragen bzw. Strukturen für transdisziplinäre Forschung oder Arbeitsstrukturen generell offener zu gestalten, wird allerdings kontrovers beurteilt.

Die BLK (2000) beschreibt Frauenforschungsprofessuren als *„Professuren mit einer Denomination für den Lehr- und Forschungsbereich Frauen- und Genderforschung“* (ebd., S. 22). Dabei unterscheidet sie solche Professuren, die ausschließlich für Frauen- und Gender-Forschung eingerichtet wurden von allgemeiner formulierten Professuren mit einem Schwerpunkt oder auch mit dem Hinweis der besonderen Berücksichtigung von Frauen- und Gender-Forschung (Teildenomination).

Weiterhin zählen auch solche Professuren dazu, bei deren Ausschreibung im Text ein Hinweis darauf zu finden ist, dass von der Bewerber/in nachzuweisende Forschungserfahrungen im Bereich der Gender- und Frauenforschung erwartet werden. Insgesamt gab es 1996 in Deutschland 104 Frauenforschungsprofessuren an Universitäten (88) und FHs (Lucke 1999). Die überwiegende Mehrheit befindet sich in den alten Bundesländern. Bei zwei Drittel dieser unterschiedlichen Fachdisziplinen zugeordneten Professuren handelt es sich um C3- oder C2-Stellen. Lediglich 22 dieser Frauenforschungsprofessuren sind C4-Positionen und derzeit ohne Ausnahme mit Frauen besetzt.

Die Einrichtung solcher dezidiert der Frauen- und Geschlechterforschung gewidmeten Positionen und Forschungsschwerpunkte entwickelte sich vorrangig in den kultur- und sozialwissenschaftlichen Fächern, allerdings überwiegend in Verbindung mit das gesamte Spektrum des jeweiligen Fachs abdeckenden Professuren und dem Zusatz: *„mit Schwerpunkt Frauenforschung bzw. Geschlechterbeziehungen oder -verhältnisse“*. Zum Teil war ihre Schaffung an die Leitung interdisziplinär ausgerichteter Institutsgründungen gekoppelt. Derzeit gibt es wieder einen Trend in Richtung Integration oder/und Teildenomination anstelle der speziellen Denomination, die in der Initiativphase wegen ihrer Signalwirkung zunächst bevorzugt wurde. Zu den Vor- und Nachteilen der jeweiligen „Strategie“ gibt es innerhalb der Frauenforschungsgemeinschaft jedoch recht unterschiedliche Einschätzungen.

Die Befragten stimmen in der Einschätzung überein, dass mit der Einrichtung der Professur nicht automatisch die Integration des Gender-Themas in die Fachdiskussion gewährleistet ist. Für die inhaltliche Einbeziehung scheint vielen eine speziell ausgewiesene Frauenprofessur sogar kontraproduktiv zu sein. Denn damit würde die „Mainstream“-Wahrnehmung von und Haltung gegenüber Frauenforschung, als etwas, was *„außerhalb der Wissenschaft steht“*, also eigentlich keine Wissenschaft ist, verstärkt - zumindest so lange sich Frauenforschung noch nicht generell als *„anerkanntes Fachgebiet“* etabliert hat. Die Variante Teildenomination stellt hingegen für viele der Befragten eine geeignetere Möglichkeit zur Integration des Gender-Ansatzes in die verschiedenen Fachdisziplinen dar (es ist sogar möglich, diese im Nachhinein zu erwirken, wie eine Expertin aus eigener Erfahrung berichten konnte). Durch eine Teildenomination Frauenforschung ist

eine themennahe Verankerung gegeben. Dies befördert, dass Gender-Forschung weniger als Themenschwerpunkt verstanden wird, sondern als wissenschaftliche Perspektive, als kritischer Ansatz.

Batisweiler (2000) stellt in ihrer Untersuchung fest, dass (Teil-)Widmungen von Professuren für die Frauen- und Gender-Forschung, Genderstudiengänge oder Curricula, die Frauen- und Gender-Forschung als Teil eines Studien- und Prüfungsplanes vorsehen, eine recht hohe Verbindlichkeit und Dauerhaftigkeit mit sich bringen. Das bedeutet, dass Themen aus dem Bereich der Frauen- und Gender-Forschung damit über einen relativ langen Zeitraum und unabhängig von zufälligen und kurzfristigen Gegebenheiten verbindlich in Lehre und Forschung integriert werden. Es entstehen Freiräume und Möglichkeiten der Weiterentwicklung von Gender-Studies und Geschlechterforschung. Diese Einschätzung wird auch von vielen der befragten Experten/innen geteilt.

Die Einrichtung von Frauenforschungsprofessuren wurde von den Befragten insofern positiv beurteilt, als dass darin ein Beitrag zur Frauenförderung und ein Zugewinn an Kapazität für das Fachgebiet gesehen wurde. Eine der befragten Experten/innen sah den Prozess der Einrichtung ihrer Professur von machtstrategischen Argumenten und Finanzfragen getragen. Die inhaltlich-sachliche Diskussion für die Professur erlebte sie als eher nachrangig. Die fachspezifische Zuordnung war somit eher zufällig und abhängig vom Geschick und der Entscheidungsfreudigkeit einzelner Personen.

Als institutioneller Rahmen, der die Präsenz von Frauenforschung an einem Fachbereich unabhängig macht vom Engagement von Einzelpersonen, von Haushaltsengpässen und politischen Mehrheiten, wird die Einrichtung von Frauenforschungsprofessuren dagegen durchaus begrüßt. Dann können Schwerpunkte gesetzt werden, die der Frauenforschung am Fachbereich ein Profil geben und auch für die Zukunft Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen. Besonders sinnvoll erscheint sie dann, wenn mit der Einführung einer Frauenforschungsprofessur die Verpflichtung des Fachbereichs einhergeht, kontinuierlich Ressourcen für die Frauen- und Gender-Forschung zur Verfügung zu stellen (Müller 1997).

Einige Bestandsaufnahmen zeigen, dass von den Frauenforschungsprofessuren viele Impulse für weitere Initiativen zur Verankerung von Frauen- und Gender-Forschung ausgehen. Professuren mit frauenforschungsspezifischen Arbeitsschwerpunkten gewährleisten offensichtlich als feste Personalstellen Kontinuität in der Behandlung dieser Themen in Forschung und Lehre. Von einer solchen Stelle aus können - anders als das Studierende oder der Mittelbau vermögen - eine Reihe strukturreformerischer Maßnahmen für die Hochschule ausgehen, wie z.B. die Neugestaltung der Studien- und Prüfungsordnungen sowie von Qualifikationskriterien für querliegende Arbeiten und die Intensivierung von institutionalisierten Kooperationsformen. Es ist allerdings auch festzuhalten, dass i.d.R. bezogen auf die fachlichen Ansätze der Disziplinen nichts oder wenig zur Institutionalisierung von Frauen- und Gender-Forschung beigesteuert wird, sondern man diesen Forschungsansätzen sogar eher ablehnend gegenübersteht, wie auch aus einigen Gesprächen mit den Forschungsexperten/innen deutlich wurde. Das gilt in besonderem Maße für die Natur- und Technikwissenschaften, für die Architektur und Medizin, die Wirtschafts- und Rechtswissenschaften. Initiativen und Pionierarbeit leisten in dieser Hinsicht engagierte Frauenforscherinnen aus dem Mittelbau - häufig unterstützt von den Hochschulfrauenbeauftragten.

Die weitreichendste Strategie ist die Verankerung der Frauen- und Gender-Forschung und Frauenförderung in den Hochschulentwicklungsplänen, Zielvereinbarungen, Leitbildern und allgemeinen Strukturplanungen der Hochschulen. Damit wird die Etablierung von Gender-Forschung zur Hochschulleitungs- und –managementaufgabe und muss nicht länger im wesentlichen von Einzelpersonen vertreten und befördert werden. Erst dadurch werden grundlegende und tendenziell dauerhafte Strukturen unabhängig von aktiven und engagierten Frauen geschaffen.

4.4.2.2 Instrumente zur Forschungs- und Nachwuchsförderung

Im Rahmen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses stellen „Interdisziplinarität“ oder „Nachhaltigkeit“ durchaus zentrale Kriterien dar (vgl. Tab. 5; Anhang 5). Eine Förderung interdisziplinär oder/und fachkulturübergreifend ausgerichteter Arbeiten ist allerdings nur dann möglich, wenn das Qualifizierungsvorhaben von universitärer Seite eine Absicherung erfährt, d.h. die formalen Voraussetzungen erfüllt sind und Gutachter/innen sowie Qualifizierende zur Verfügung stehen. Somit sind die Universitäten hinsichtlich der Realisierung von Programmen zur Nachwuchsförderung die zentralen Adressatinnen.

Eine Chance zur Etablierung einer Forschungsförderung im Bereich „Gender und Nachhaltigkeit“ bieten Nachwuchsgruppen, wie sie vom BMBF auf dem Gebiet Sozialökologische Forschung (und der DFG) eingerichtet werden sollen. Diese eröffnen zwar einen thematischen Zugang zu diesem Bereich, sind allerdings bezüglich ihrer Konzeption (Altersbegrenzung etc.) nicht unkritisch zu betrachten (vgl. Kap. 5).

Es hätte den Rahmen der vorliegenden Untersuchung gesprengt, das gesamte Spektrum an Instrumenten zur Nachwuchs- und Frauenforschungsförderung (HSP III und Nachfolgeaktivitäten, Emmy Noether etc. Frauenförderprogramm des Berliner Senates) kritisch im Hinblick auf seine Tauglichkeit für das Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ auszuwerten. Dazu wird auf die umfangreiche Literatur verwiesen (z.B. Schlüter 1989, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 2000, Karsten und Kühn 1996, Karsten et al. 1997, Batisweiler 2000, Karsten 2001). In der hier behandelten Problemstellung interessierten mit Blick auf die Bewältigungsmaßnahmen der Förderinstitutionen insbesondere zwei Aspekte:

- Welche Möglichkeiten bestehen, z.B. über Förderschwerpunkte, Anträge zu interdisziplinären und interfachkulturellen Gender-Forschungsthemen wie zu „Gender und Nachhaltigkeit“ überhaupt stellen zu können (thematische Verortung)?
- Inwiefern finden die besonderen Notwendigkeiten doppelt querliegender Forschungs- und Qualifizierungsarbeiten (insbesondere bezüglich des zeitlichen und Kooperations-/Koordinationsaufwandes) bei der Organisation der Nachwuchsförderprogramme Berücksichtigung?

Im Anschluss wird deshalb zum einen die Nachwuchsförderung in thematischen Schwerpunktprogrammen in Richtung „Gender und Nachhaltigkeit“ (BMBF, NFFG, VW-Stiftung) kritisch reflektiert. Zum anderen werden exemplarisch einige der sich als interdisziplinär bzw. Fachkulturen überschreitend verstehende Fördermaßnahmen kritisch betrachtet (insbesondere Graduiertenkollegs, Nachwuchsprogramm der VW-Stiftung).

Allgemeine Frauenfördermaßnahmen

Generell existieren im Rahmen der staatlichen Forschungsförderung kaum gesonderte Schwerpunktprogramme zur Förderung von Gender-Forschung. Dadurch werden interdisziplinäre Vorhaben sowie die Auseinandersetzung mit Frauenforschungsansätzen in den einzelnen Fachdisziplinen erheblich erschwert. Auch die BLK kritisiert die Fördermöglichkeiten als unzureichend, wenig transparent mit uneinheitlichen Verfahrens- und Finanzierungsregelungen (BLK 1997). In der internationalen Zusammenarbeit im Hochschul- und Wissenschaftsbereich und in den EU-Programmen zur Forschungsförderung findet die Frauenforschung bislang ebenfalls nur unzureichende Berücksichtigung (ebd.).

Werden die Aussagen der Experten/innengespräche insgesamt betrachtet, ist festzustellen, dass im Hinblick auf die Integration des Gender-Aspektes in unterschiedliche Disziplinen und Fächer aber auch im Hinblick der Öffnung der Nachhaltigkeitsdiskussion für die Gender-Perspektive weibliche Wissenschaftlerinnen die herausragende Rolle spielen. Damit stellen Frauenförderprogramme auch einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung interdisziplinärer Wissenschaft dar. Mit der Erhöhung des Frauenanteils in traditionell männerdominierten Fächern und Disziplinen durch bspw. die Hochschulsonderprogramme (HSP) werden Gender-Aspekte in die Lehrveranstaltungen hinein getragen und inhaltliche Diskussionen mit der Gender-Perspektive sowohl im Rahmen von Forschungsprojekten als auch in Qualifizierungsarbeiten ermöglicht und voran getrieben.

Als erfolgreiche Strategie zur Integration von Gender-Aspekten in die Nachhaltigkeitsdiskussion und die Öffnung hin zu einer interdisziplinären Arbeitsweise wird von den befragten Experten/innen u.a. der wachsende Anteil von weiblichen Personal auf allen wissenschaftlichen Ebenen beschrieben. Da erfahrungsgemäß starke Impulse für Gender-Themen vom Mittelbau ausgehen und im Rahmen der Lehre auch realisiert werden, halten sie eine weitere Stärkung des Mittelbaus, aber vor allem auch die Besetzung von Professuren mit Frauen für eine sinnvolle Maßnahme zur Stärkung von Frauen- und Gender-Forschung. In der Regel werden dazu unterschiedliche Förderinstrumente herangezogen. Bspw. werden von den Befragten die Aufstockung der Stellenzahl durch Drittmittelprojekte genannt und das Zurückgreifen auf bewährte Fördermaßnahmen, z.B. das HSP. Die Frauenbeauftragten der Hochschulen nehmen gemäß der Einschätzung der Interviewten dabei eine tragende Rolle im Hinblick auf die Realisierung der Förderprogramme ein.

- Das **Hochschulsonderprogramm (HSP)** wurde 1988/89 u.a. in Folge der Studenten/innen-Proteste der 1980er Jahre begonnen. Um die Wirksamkeit der Maßnahmen des HSP zu erhöhen, gibt es von Seiten der BLK für die Umsetzung Verfahrensvorschläge und gezielte Informationsmaßnahmen. Außerdem wurde eine jährliche Evaluation durchgeführt, die auch die Beteiligung von Frauen an den regulären Stellen berücksichtigt. Nach Ebeling (1997) wird das HSP II Programm (seit 1989) insgesamt als erfolgreich eingeschätzt, vor allem bzgl. der Habilitationsförderung. Allerdings ist ein wirklicher Durchbruch für Frauen in Spitzenpositionen (C4-Stellen) bislang damit nicht erreicht worden. Erfreulich ist, dass durch das HSP offensichtlich einige Länder angeregt wurden, die Spielräume des Programms über die vereinbarten Maßnahmen hinaus zu nutzen, z.B. über die Schaffung von Frauenforschungs-Professuren, über die Einrichtung hochschuleigener Stipendien- und Stellenprogramme sowie die Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten von Hochschulfrauenbeauftragten. Kontakt- und Wiedereinstiegsstipendien werden einerseits als positive

Maßnahme gewürdigt, da sie bisher als Förderinstrument vernachlässigt wurden. Andererseits wird deren geringe finanzielle Ausstattung als nicht existenzsichernd und die Einbindung in den Lehr- und Forschungsbetrieb der Universitäten als mangelhaft kritisiert.

Im Vordergrund des von allen Ländern gemeinsam revidierten Hochschulprogramms III (v. 14.6.1996) stehen strukturverändernde Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, zur Stärkung der FHs und zur Verstärkung der europäischen und internationalen Dimension (Ebeling 1997, S. 52). Im Rahmen der Nachfolgeaktivitäten des HSP III (Hochschul- und Wissenschaftsprogramm HWP) werden im Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ ab 2001 jährlich insgesamt 60 Mio. DM für spezifische Maßnahmen zur Qualifizierung für eine Professur, zur Frauen- und Gender-Forschung und zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen/technischen Studiengängen von Bund und Länder zur Verfügung gestellt. Außerdem wurde verbindlich festgelegt, dass bei den fünf anderen Programmteilen des HWP bei den personenbezogenen Maßnahmen eine Frauenbeteiligung von 40% anzustreben ist (BLK 2000).

An der Ausstattung der Nachfolgeaktivitäten des HPS III wird z.B. von Seiten der Gewerkschaft (GEW) die damit einhergegangene Kürzung von ehemals 140 Mio. DM auf 60 Mio. DM jährlich bemängelt, die von Bund und Land gemeinsam aufgebracht werden (Klinzing 1999, taz vom 27.10.1999). Als Gründe für die bisher als zu gering erachtete Reichweite des Programms wird die hochschulspezifisch recht unterschiedliche Art der Verwendung genannt. So investierten nicht alle Hochschulen, wie vorgesehen, die Finanzmittel in Forschung und Lehre. Stattdessen richteten sie Verwaltungsstellen ein, bezahlten ihre Frauenbeauftragten oder Sportprojekte für Frauen.

Von Seiten der Forschungsexperten/innen und in der Literatur werden allerdings einige grundsätzliche Vorbehalte mit dem Instrument der Sonderprogramme beschrieben. So sei es bislang nur in wenigen Bereichen gelungen, den Frauenanteil mit Hilfe solcher Sonderprogramme leicht zu steigern (Aufwand-Erfolg-Problem, vgl. Pfarr 1997). Nach Einschätzung der Befragten drohe die Gefahr, dass Bewerberinnen auf die Stellen solcher Programme abgedrängt, die regulären Stellen aber weiterhin mit Männern besetzt würden. Dies führe lediglich dazu, dass der Frauenanteil nicht weiter absinke und letztlich zu einer weiteren Marginalisierung der Frauen. Sonderförderung von Frauen wirke demnach nur dann emanzipatorisch, wenn es gelänge, gleichzeitig verstärkt Frauen in die bereits vorhandenen Positionen zu bringen. *„Sonderförderstellen dürfen (vielmehr) auf die Frauenanteile in Gleichstellungsplänen nicht angerechnet werden“* schlussfolgert Pfarr 1997, S. 64). Trotzdem wird eine Sonderförderung als die Regelförderung ergänzende, kurzfristige Maßnahme zur beschleunigten Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlern/innen in solchen Fächern als durchaus sinnvoll begrüßt, in denen der Anteil an Frauen und die Inhalte der Frauenforschung besonders unterrepräsentiert sind (u.a. Niedersächsische Kommission zur Förderung von Frauenforschung und zur Förderung von Frauen in Lehre und Forschung, MWK 1994).

- Das **Frauenförderprogramm des Berliner Senates** (C1/C2-Programm zur Förderung von weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs) wurde am 7.12.1989 beschlos-

sen mit dem Ziel, Qualifizierungsstellen (C1 und C2) aus Sondermitteln bereitzustellen, damit Nachwuchswissenschaftlerinnen die für die Besetzung einer Professur erforderlichen Qualifikationen erwerben und damit in die Lage versetzt werden, mit ihren männlichen Kollegen um die ab Mitte der 1990er Jahre in großer Anzahl frei werdenden Hochschullehrer/innen-Stellen konkurrieren zu können (Böhmer 1993). Priorität hatten dabei solche Bereiche, in denen der Frauenanteil an Professuren besonders gering ist bzw. in denen Forschung und Lehre eine Erhöhung des Professorinnenanteils erfordern. Das C1/C2-Programm hat sich aus mehreren Gründen nach Ansicht vieler, auch aus dem Kreis der befragten Forschungsexperten/innen u.a. aus folgenden Gründen bewährt (vgl. Lang und Sauer 1997):

- Es bindet die Vergabe der Mittel an die Besetzung der Stellen mit Frauen,
 - es erlaubt eine auf die jeweilige Hochschule zugeschnittene Ausgestaltung,
 - es verknüpft die Förderung von Personen mit den zum Abbau von Diskriminierung von Frauen notwendigen Strukturveränderungen.
- Das „**Förderprogramm Frauenforschung**“ des Berliner Senats (FPFF)²⁵ wurde 1988 - initiiert von Politikerinnen und Wissenschaftlerinnen - eingerichtet als Reaktion auf die Erfahrung, dass Frauenforschung weder in der Lehre verankert noch von bestehenden Fördereinrichtungen in ihrer Bedeutung erkannt und berücksichtigt wurde. Zunächst auf fünf Jahre Laufzeit begrenzt, sollten Vorhaben im Bereich der Frauenforschung von Forscherinnen als freiberufliche oder als Mitglieder/Mitarbeiterinnen einer staatlichen bzw. freien Einrichtung in Berlin gefördert werden. Es bot jährlich etwa 80-90 Frauen die Chance zu einer Qualifizierungsarbeit im Bereich der Frauenforschung, insbesondere für institutionell nicht abgesicherte Wissenschaftlerinnen. Grundprinzip des Programmes war der dezentrale Ansatz der Förderung (Förder-Hoff 1989). Ziel war es, innovative oder regionale gewachsene Arbeitszusammenhänge abzusichern, deren Kontinuität zu ermöglichen und neue Aktivitäten innerhalb der Frauenforschung in Berlin anzuregen. Mit dem Programm sollte insbesondere der in der Frauenforschung praktizierten Interdisziplinarität Rechnung getragen werden. Somit trug es zur aktiven Unterstützung der dafür notwendigen Bildung von größeren Projektzusammenhängen bzw. -verbänden und zur Absicherung bereits bestehender bei. Seine besondere programmatische Ausrichtung erfuhr das Förderprogramm durch das erklärte Interesse an der künstlerischen Frauenforschung.

²⁵ Nach einem Beschluss des Berliner Senats Mitte November 2000 wurden das auf die Förderung von Frauen im Bereich Wissenschaft gerichtete „Frauenforschungsförderprogramm“ und das „Bund-Länder-Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ zu einem gemeinsamen Programm für mehr Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre vereint.

Der Aufgabe des FPFF als eigenständiges Förderinstrument wurde mit Protesten begegnet. Insbesondere die bisher durch das Programm geförderten Frauen befürchteten eine Festlegung von Vergaberichtlinien durch die neue Landeskommission, welche hochschulunabhängige Frauenforschung benachteiligt sowie eine weitere Reduzierung der speziell der Frauenforschung gewidmeten Mittel. Obwohl diese Befürchtungen berechtigt erscheinen, war absehbar, dass das FPFF den Sparwängen des Landes geopfert werden soll, und dass die Mittel aus dem HSP die Berliner Wissenschaftlerinnen nicht erreicht, da die Voraussetzungen, anteilige Finanzierung aus Landesmitteln nicht gewährleistet ist. Somit stellt die Bereitstellung eines Teils der Landesmittel aus dem FPFF als Ko-Finanzierung eine Kompromisslösung dar. An der Konzeption dieses Entwurfes waren neben den Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen auch die Netzwerke der Frauenforscherinnen beteiligt. Ihre Beteiligung ist auch für die Kommission vorgesehen, die die Mittelvergabe kontrollieren soll.

Mit dem Programm wurden Frauenforschungsprojekte und Maßnahmen im Bereich der Infrastruktur von Frauenforschung (in Bibliotheken, Archiven, Tagungen, Workshops, Zeitschriften etc.) gefördert. Stipendien sollen nicht nur der Weiterqualifizierung von wissenschaftlich und künstlerisch tätigen Frauen dienen, sondern auch als flexibles Instrument helfen, berufsbiografische Lücken zu schließen. Die finanzielle Unterstützung konnte für Vor- und Nachbereitung von Forschungsvorhaben, für das Schreiben eines wissenschaftlichen Aufsatzes oder die Recherchen und das Vorbereiten bestimmter, insbesondere künstlerischer Vorhaben genutzt werden (ebd.). Das Programm wurde bei der Frauenbeauftragten des Senats beim Senator für Jugend und Familie angesiedelt.

Für die Auswahl der Forschungsvorhaben wurde von der Senatorin eine unabhängige Kommission einberufen. Die wissenschaftliche Qualität galt als das entscheidende Förderkriterium. Trotzdem war der Kommission bewusst, dass die Anlehnung an bestehende Vorbilder in der Forschungsförderung nur begrenzt für dieses Programm möglich ist: Forschungsförderung im herkömmlichen Sinne setzt die Anbindung an Hochschulen oder vergleichbare staatlich unterstützte Einrichtungen voraus. Allerdings werden dabei die besonderen Bedingungen der freiberuflich arbeitenden Wissenschaftlerinnen, der unabhängigen Einrichtungen der Frauenforschung, der Frauenarchive und Dokumentationszentren nicht berücksichtigt.

Nach Förder-Hoff (1989) setzte das Programm auf drei Ebenen an:

- Es half, neue Aspekte der Frauenforschung voranzutreiben und zu etablieren,
- es bot Möglichkeiten des Transfers von Forschungsergebnissen in außeruniversitäre und stärker praxisorientierte Bereiche und
- es unterstützte bei der Herstellung neuer beruflicher Kontakte und Kooperation.

Die in der ersten Förderrunde beantragten Vorhaben verdeutlichten die enorme Resonanz und wurden als Beweis dafür herangezogen, dass viele qualifizierte Wissenschaftlerinnen trotz fehlender staatlicher oder/und institutioneller Unterstützung allein oder in selbstgeschaffenen Forschungszusammenhängen Frauenforschung betreiben. Die Mehrzahl der Antragstellerinnen war zwischen 30 und 35 Jahre alt, viele hatten die Promotion abgeschlossen und/oder bereits eine befristete wissenschaftliche Anstellung beendet und waren weiter auf der Suche nach Möglichkeiten zum weiteren Verbleib in Wissenschaft und Forschung.

Das Programm wird als Fortschritt in der Frauenforschungsförderpolitik gesehen, denn es hat in vielerlei Richtungen positive Zeichen gesetzt, so z.B. einige Veranstaltungen und wissenschaftliche Kooperationsformen (wie den Arbeitskreis wissenschaftlich und künstlerisch tätiger Frauen Berlin (West)) ermöglicht. Es wird als beispielhaftes Modell für die dezentrale Förderung von Frauenforschung gelobt (Hilf und Mädje 1989), weil es regionale Bezüge und gewachsene (autonome) Arbeitszusammenhänge berücksichtigt.

Obwohl das Förderprogramm nur in bestimmten Sektoren der Geistes- und Sozialwissenschaften griff und nach der Öffnung zu Ostberlin nicht aufgestockt wurde, ist seine Bedeutung als arbeitsmarkt- und forschungspolitisches Instrument - inhaltlich und personell - noch gewachsen (Berger 1997). Das Programm bot Stipendiatinnen nicht nur die Möglichkeit der Vernetzung und vertieften inhaltlichen Zusammenarbeit, begrüßt wurde auch die alterstunabhängige Förderung, die Betonung von Interdisziplinarität und der Verzicht auf inhaltliche Vorgaben. Diese Zielsetzungen haben

wohl dazu beigetragen, dass die Vorhaben aktuelle Entwicklungen und Notwendigkeiten quer zu herrschenden Auffassungen thematisieren und Kontinuität im Forschungsfeld der Gender-Forschung sichern.

Das Förderprogramm ist wegweisend als Beitrag zur Etablierung und wissenschaftlichen Anerkennung der Frauenforschung (Lang und Sauer 1997) anzusehen. Die forschungspraktische Ausrichtung des Programms und seine Brückenfunktion in den Arbeitsmarkt stellten bundesweit einmalige Bedingungen für die Verbindung von Theorie und Praxis in der Frauenforschung dar.

- Das **Dorothea-Erxleben Programm** ist ein Programm des Landes Niedersachsen im Rahmen des HSP zur Förderung besonders qualifizierter Wissenschaftlerinnen, das zwei Teile umfasst:
 - post-doc Förderung zur Vorbereitung der Habilitation an einer Universität oder Kunsthochschule (Habitationsförderung),
 - wissenschaftliche Mitarbeit an einer FH zur Qualifizierung für eine Fachhochschulprofessur (Promotionsförderung).

Voraussetzung dafür ist neben der Promotion eine fünfjährige berufliche Praxis, von der mindestens drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt worden sein müssen.

Liegt eine Promotion bereits vor, können relevante zusätzliche Berufsqualifikationen auf einer befristeten Verwaltung einer Professur erworben werden (Karsten und Kühn 1996).

Die Richtlinien zur Durchführung des Dorothea-Erxleben Programms an Universitäten sind 1993 vom Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur in Zusammenarbeit mit der Landeskonferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten (LNHF) erarbeitet worden. Das entsprechende Programm an FHs lief 1994 an (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 2000).

Der Evaluationsbericht für Niedersachsen „Frauenfördernde Maßnahmen der Hochschulsonderprogramme II und III“ kommt hinsichtlich dieses Programms zu folgenden Ergebnissen:

Seit 1994 wurden an niedersächsischen Universitäten, medizinischen und künstlerischen Hochschulen 41 Frauen aufgenommen (Zahl der Bewerberinnen 235). Dabei handelt es sich um Frauen, die nach Studienabschluss vorrangig innerhalb des Wissenschaftsbetriebes tätig gewesen sind und bereits in anderen Zusammenhängen gefördert wurden; diese Frauen lassen sich durch eine „*hohe Berufsorientierung*“ charakterisieren (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 2000, S. 21).

Interviews mit den Frauenbeauftragten der Hochschulen ergaben, dass das Vorhandensein eines bestimmten Stellenkontingentes für die Habilitation als positiv gewertet wird. Negativ wird hingegen die zu geringe Dotierung, die zu geringe Laufzeit der Förderung sowie die Gefahr gesehen, dass Frauen durch Sonderprogramme vom regulären Förderungsmarkt abgeschoben werden. Davon ausgehend werden jetzt statt der BAT IIa 2/3-Stellen C1-Stellen mit einer sechsjährigen Laufzeit gefördert. Außerdem erscheint es notwendig, weiterführende Perspektiven in Form von finanzieller Absicherung und Beratung nach der Förderung zu gewährleisten. Die Be-

fragung der im Dorothea-Erxleben Programm geförderten Frauen ergab u.a., dass die Einbindung und Integration in den universitären Alltag einerseits als positiv für die eigene wissenschaftliche Arbeit und als Berufserfahrung, andererseits als teilweise zeitliche Belastung gewertet wird. Hinsichtlich der Höhe der Fördermittel wurde bemängelt, dass das Programm immer noch das Vorhandensein eines „*Ernährerehemannes*“ (ebd., S. 29) voraussetze. Insgesamt jedoch befürworteten die Frauen diese Form der Frauenförderung. Sie werten die Möglichkeit zur Arbeit an der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation sowie zur allgemeinen persönlichen wissenschaftlichen Weiterentwicklung und finanzieller Absicherung als grundsätzlich positiv. Verbesserungsvorschläge aus den Reihen der geförderten Frauen beziehen sich zum einen auf die finanzielle Ausstattung (Datierung und Laufzeit), zum anderen auf soziale Aspekte (ebd.).

Seit 2000 werden im Dorothea-Erxleben-Programm Frauen auf C1-Stellen gefördert, die anteilig 75% Land (MWK) und 25% Hochschule finanziert werden.

Graduiertenkollegs

Graduiertenkollegs sind Bestandteil eines 1986 vom Wissenschaftsrat vorgeschlagenen Reformkonzeptes für die 1990er Jahre zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses insbesondere mit dem Ziel, durch intensives und disziplinenübergreifendes Zusammenarbeiten Promotionszeiten zu verkürzen. Dabei sollen 15-20 hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler/innen im Verbund 2-3 Jahre lang im Rahmen einer Weiterqualifizierungsarbeit forschen (meist mit Stipendien finanziell abgesichert).

Graduiertenkollegs haben sich als Instrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Grundlagenforschung etabliert (BLK 1997, 49), derer sich nicht nur die DFG als größte deutsche Forschungsförderungsorganisation (ebd.), sondern etwa auch die Hans Böckler-Stiftung bedient. Im Rahmen der Kollegs, die langfristige aber nicht auf Dauer angelegte Einrichtungen der Hochschule sind, kommt es durch eine Beteiligung an der Forschung zu einer Förderung des graduierten wissenschaftlichen Nachwuchses (Doktoranden). Diese finden innerhalb der Kollegs Gelegenheit, im Rahmen eines systematisch angelegten Studienprogramms ihre Promotion vorzubereiten und ihre Dissertation in einem umfassenden Forschungszusammenhang zu erarbeiten. Ziel ist insofern eine forschungsorientierte Integration von Forschung und Ausbildung. Damit wird ein Beitrag zur Neuordnung des Studiums geliefert (ebd.).

Für eine Darstellung der Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs für das Themenspektrum „Gender und Nachhaltigkeit“ wurden Gespräche mit Teilnehmerinnen unterschiedlicher Graduiertenkollegs geführt, um deren Erfahrungen im Rahmen ihrer Qualifizierungsphase zu berücksichtigen. Von Seiten der Qualifizierenden und Sich-Qualifizierenden wurden diese (teilweise hochschulübergreifenden) Zusammenschlüsse als eine wichtige wissenschaftliche Plattform und Orte der kritischen Auseinandersetzung sowie Reflexion sowohl für die Weiterentwicklung der inhaltlichen Diskussion als auch im Hinblick auf die Nachwuchsqualifizierung beschrieben. Ob die derzeitige zeitliche Ausgestaltung der Graduiertenkollegs allerdings ausreicht, um interdisziplinäre doppelt-querliegende Qualifizierungen effektiv bearbeiten zu können, ist nach Aussagen der befragten Forschungsexperten/innen zumindest ungewiss.

Eine Teilnehmerin und eine Initiatorin des Graduiertenkollegs „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“ schildern überwiegend positive Erfahrungen mit diesem Instrument²⁶.

Das Graduiertenkolleg umfasste drei Arbeitsformen:

- das Forschungskolloquium: hier stellten die Kollegiatinnen ihre Arbeiten bzw. das Arbeitsstadium ihres Projektes zur Diskussion (intern; geleitet von zwei Professorinnen/innen);
- das Theorieseminar: hier wurden Theorieansätze, die sich direkt oder indirekt mit dem Geschlechterverhältnis befassen, erarbeitet (intern, geleitet von zwei Professorinnen);
- die Workshops mit internationalen Gastwissenschaftlern/innen (auch offen für externe Forscher/innen).

Die ersten beiden Veranstaltungstypen wurden von den Befragten als ausgesprochen anspruchsvoll gewertet. Die Diskussionen waren gekennzeichnet von hohem wissenschaftlichem Niveau und getragen von großer Ernsthaftigkeit auf Seiten der Kollegiatinnen und der Hochschullehrerinnen. Für eine der Teilnehmerinnen sind die dort erlebten wissenschaftlichen Arbeitszusammenhänge von ihrer Produktivität und intellektuellen Herausforderung her bisher unerreicht geblieben (vgl. Bauhardt 1997).

Das System, jeder Vortragenden jeweils eine Kollegiatin als Mentorin mit moderierenden Aufgaben zur Seite zu stellen, wurde als erfolgreiche Möglichkeit eingeschätzt, konfrontative Positionierungen und die Präsentation der eigenen Qualifikationsarbeit begleitenden Spannungen abzumildern. Damit war nebenbei der Erwerb mehrerer Qualifikationen verbunden: der wissenschaftliche Vortrag, die Moderation einer Gruppendiskussion und das Herstellen einer Atmosphäre sozialen Lernens.

Als schwierig wurden zumindest von sowohl einer Teilnehmenden als auch einer der Initiatorinnen die unterschiedlichen Ansprüche an feministische Theoriebildung beurteilt, vermutlich ausgelöst durch die unterschiedliche direkte „Verwertbarkeit“ solcher als zusätzliche Arbeit empfundenen Aspekte. Die Bereitschaft, sich mit außerhalb des eigenen Forschungsgegenstandes angesiedelten Inhalten zu befassen, hängt offenbar grundsätzlich mit dem Arbeitsfortschritt der jeweiligen Promotionsarbeiten zusammen. Denn die für die Weiterqualifizierungsarbeit zur Verfügung stehende Zeit ist mit zunächst zwei Förderjahren zeitlich recht knapp bemessen.

²⁶ Finanziert wurde dieses hochschulübergreifende Kolleg aus Mitteln der DFG und des Landes NRW und lief zwei Förderrunden von 1993 bis 1999. Initiiert wurde es von 8 Hochschullehrerinnen, die an verschiedenen NRW-Hochschulen lehren und vorwiegend in den Sozialwissenschaften und im Netzwerk Frauenforschung NRW verortet sind. Das Kolleg verfügte über eigene Mittel für die Koordination, für Gastwissenschaftler/innen, Workshops und für Reisen. Es wurde ein eigenes Lehrprogramm für die Kollegiatinnen organisiert. Neben der Promotionsförderung wurden auch zwei Habilitationen im Rahmen des Kollegs durchgeführt (finanziert über DFG-Stipendien). Darüber hinaus gab es eine Gruppe an anderweitig finanzierten Teilnehmerinnen, die jedoch mit den DFG-Graduierten völlig gleichgestellt waren. Das Kolleg hatte eine selbstorganisierte Binnenstruktur von Arbeitsgruppen, Treffen und eigenen Veranstaltungen entwickelt und gab mit Unterstützung der Koordinatorin eine eigene jährlich erscheinende Zeitschrift heraus (Metz-Göckel 1993). Die Kollegiatinnen stammten aus dem engeren Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung, vorwiegend aus sozialwissenschaftlichen Forschungsfeldern (Ökonomie, Politikwissenschaften, Technik-, Hochschul-, Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung) und aus ganz Deutschland.

Als ausgesprochen profitabel und Perspektiven erweiternd wurden die Workshops mit internationalen Gastwissenschaftlerinnen gewürdigt. Generell wird die Öffnung hin zu verstärkt interdisziplinären und internationalen feministischen Diskussionen als unabdingbar und gewinnbringend für die Weiterentwicklung eigener Forschungsinhalte und neuer Gestaltungsmöglichkeiten in Forschung und Lehre gehalten. Der Beitrag universitätsübergreifender, interdisziplinärer Graduiertenkollegs, wie dem genannten, dafür wird von einigen der befragten Experten/innen als durchaus positiv und ausbaufähig eingeschätzt.

In kritischer Reflexion eines anderen interdisziplinären Graduiertenkollegs wurden von Seiten einer ehemaligen Teilnehmerin die Herausforderungen interdisziplinärer Zusammenarbeit und Qualifikation im Rahmen solcher Förderinstrumente dargestellt. Obwohl die Idee ihres Kollegs eine interdisziplinär ausgerichtete Nachwuchsförderung war, konnte diese nach Einschätzung der Sich-Qualifizierenden schwer realisiert werden. Die hauptsächlichen Kritikpunkte richteten sich einerseits auf organisatorische und Koordinationsprobleme. Andererseits wurde das Betreuungssetting als schwierig beschrieben. Interdisziplinarität, so die Befragte, muss gelernt werden und stellt derzeit für viele, so auch für die Gutachter/innen und Betreuungspersonen, eine Überforderungssituation dar. Daher ist eine Entlastung von interdisziplinär Arbeitenden und vor allem auch der Betreuungspersonen (bspw. hinsichtlich der Lehrverpflichtungen) empfehlenswert.

Zudem ist die Entwicklung neuer Modelle zur Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses erforderlich. Weiterhin wurde von den ehemaligen Teilnehmerinnen des Graduiertenkollegs die fehlende Integration der unterschiedlichen Forschungsrichtungen und Inhalte als problematisch empfunden. Diese Integrationsleistung im Rahmen der Graduiertenprogramme oder -kollegs stellt für die Beteiligten jedoch die Voraussetzung für das Lernen fächerübergreifender wissenschaftlicher Auseinandersetzungen und das Gelingen interdisziplinärer Forschung dar.

Um den "Inselcharakter" solcher Fördermodelle zu verhindern, sei außerdem die Einbindung in den hochschulischen Alltag (Lehre, Gremienarbeit) von enormer Bedeutung. An dieser Stelle seien alle Programmgestalter/innen gemäß ihrer Kapazitäten in die Verantwortung zu ziehen. Resümierend wurde von den Befragten darauf hingewiesen, dass die Frauenbeauftragte der Hochschule eine tragende Funktion bei der Integration in die einzelnen Fachbereiche (Anerkennung von Lehre) eingenommen hatte.

Die Entlastung von Lehre und hochschulischen Selbstverwaltungsaufgaben ist daher deutlich zweischneidig: Zum einen ist dadurch zwar eine verstärkte Konzentration auf die Forschung gegeben, gleichzeitig fehlen aber zum anderen zwei wesentliche Elemente universitärer Sozialisation: hochschuldidaktisch geschulte Lehre und das Erlernen kompetenten Hochschulmanagements. Angesichts des Bedeutungszugewinns der Promotionsphase mit dem Wegfall der Regelhabilitation muss eine solche "Teil-Hochschulsozialisation" für einen Karriereweg in Wissenschaft als Beruf an Universitäten, Fachhochschulen und wissenschaftlichen Instituten äußerst kritisch bewertet werden. Dies kann ein neuer Stolperstein für Frauen sein, den es in seiner Wirkung für Wissenschaftsbiografien weiterhin zu beobachten gilt.

Fördermaßnahmen der Stiftungen

In diesem Punkt wurden ausschließlich solche Stiftungen aufgenommen, die einen Schwerpunkt in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses haben und dabei interdisziplinär ausgerichtete Forschungsaktivitäten im Allgemeinen sowie im Schnittstellenbereich von „Gender und Nachhaltigkeit“ im Besonderen fördern.

Generell ist vorauszuschicken, dass sich die meisten der größeren Stiftungen gegenüber interdisziplinär angelegten Forschungsvorhaben nicht nur aufgeschlossen zeigen, sondern von ihrem Selbstverständnis her häufig quer zur gängigen Themenstruktur liegende Forschungsanträge sogar aktiv befördern wollen. Allerdings drückt sich diese Offenheit nicht in gleichem Maße in den Arbeitsstrukturen und inhaltlichen Zuständigkeiten aus, die in aller Regel weiterhin disziplinär organisiert sind (z.B. bei der Volkswagen-Stiftung (VW), DFG, Konrad Adenauer-Stiftung u.a., vgl. Tab. 5; Anhang 5).

Bislang hat keine der Stiftungen ein Programm zur Nachwuchsförderung aufgelegt, das explizit auf einen Themenkomplex „Gender und Nachhaltigkeit“ fokussiert. Ebenso wenig gibt es daraufhin thematisch ausgerichtete spezifische Instrumente zur Nachwuchsförderung.

Zwar hat die VW-Stiftung versucht, ein Programm „Frauen- und Geschlechterforschung in den Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie der Medizin“ zu initiieren. Dieses Vorhaben stieß jedoch auf geringe Resonanz bei den Sich-Qualifizierenden und wurde deshalb nicht realisiert.

Bessere Erfahrungen konnte die VW-Stiftung mit Frauenforschungsprojekten machen, die innerhalb bestehender stiftungsspezifischer Schwerpunkte und Programme eingereicht und begutachtet oder als Einzelfall auch außerhalb der regulären Förderinitiativen in Bearbeitung genommen wurden.

Zahlreiche kleinere Stiftungen, wie die Deutsche Stiftung Frauen und Geschlechterforschung, scheinen zwar stark an dem Thema „Gender und Nachhaltigkeit“ interessiert, können jedoch aufgrund des kleinen Stiftungsvolumens häufig keine Studienförderung durchführen (vgl. Tab. 5, Anhang 5). Insbesondere der Zugang zu den Naturwissenschaften wird als äußerst schwierig, da wenig nachgefragt, beschrieben. Häufig mangle es auf Universitätsseite an der Betreuung von Qualifizierungsarbeiten und die Autoren/innen distanzieren sich schon im Vorwort von einem feministischen Ansatz, weil es dafür keine Akzeptanz gäbe.

- Die **Förderung der VW-Stiftung** läuft im Rahmen von Forschungsschwerpunkten und Programmen²⁷, nach denen die Stiftung organisiert und strukturiert ist. Ihr thematischer Zuschnitt ist nach Aussage der befragten Experten/innen problemorientiert, so dass interdisziplinäres Forschen nahe liegt, zum Teil sogar Förderbedingung ist - insbesondere bei Fragestellungen von gesellschaftlicher Relevanz. Zur Unterstützung von Qualifizierungen junger Wissenschaftler/innen wurde eine spezielle Fördermaßnahme, das Nachwuchsgruppenprogramm, eingerichtet.

²⁷ Die Programmt Themen der VW-Förderstiftung entwickeln sich auf unterschiedlichem Wege: Impulse von der Scientific Community: Forschungsanliegen und Fragestellungen werden an die Stiftung von außen herangetragen, stiftungsinterne Forschungsinteressen: Referent/innen der VW-Stiftung werden auf aktuelle Forschungsfragen und -richtungen aufmerksam und nehmen diese in den Förderkatalog auf, Entwicklung neuer Forschungsprogramme: Im Rahmen von „Suchkonferenzen“ widmet sich das Kuratorium aktuellen gesellschaftlichen Fragen und bereitet Vorschläge für neue Programmschwerpunkte vor.

Im Gespräch mit Vertreter/innen der Stiftung wurde deutlich, dass generell nicht ausschließlich wissenschaftliche Forschungsinstitutionen Förderung erhalten können, sondern auch Netzwerke und Vereine, was für die in ihren Arbeitszusammenhängen bislang stark netzwerkorientierte Gender-Forschung im Themenfeld Nachhaltigkeit durchaus bedeutsam sein könnte. Allerdings wurde einschränkend darauf hingewiesen, dass dabei nur projektbezogene Kosten gefördert werden, was das Vorhandensein mindestens einer Basisinfrastruktur und Grundausstattung voraussetzt.

Gemäß der Struktur der Stiftung besteht zur Beurteilung von Forschungsanträgen kein fester Gutachter/innen-Kreis. Diese werden vielmehr themenspezifisch und damit turnusmäßig mit jedem neuen Schwerpunkt und jedem neuen Programm eingerichtet, das sie dann über die gesamte Laufzeit hinweg begleiten. Darüber hinaus macht die Stiftung jedoch von der Möglichkeit Gebrauch, ad hoc zu jedem Antrag verschiedene Gutachter/innen zusammenzurufen.

Die Erstbegutachtung der Anträge erfolgt in interdisziplinär zusammengesetzten Teams, wobei immer auch - vor allem bei interdisziplinären Anträgen - eine nach Fachgebieten getrennte Beratung stattfindet. In der Regel wird immer aus der Perspektive der jeweiligen Fachdisziplin argumentiert. Die Schwierigkeit der interdisziplinären Anträge liegt nach Einschätzung der Befragten in der bürokratischen Ordnung der Bewilligungspraxis begründet: Da die Bearbeitungszuständigkeiten fachgebietsspezifisch aufgeteilt sind, fallen interdisziplinäre Anträge „zwischen die Ritzen des Hauses“. Dieses hat allerdings offenbar bereits zur Reflexion der Stiftungsorganisation geführt. So werden solcherart Anträge mehrmals zwischen den zuständigen Fachreferenten/innen diskutiert. Die Gutachter/innen werden gemeinsam ausgewählt. Hinsichtlich ihrer inhaltlichen Arbeit hat sich nach Aussage der befragten Vertreter/innen die Stiftung wohl seit geraumer Zeit von der starren Einteilung in Fachzuständigkeiten verabschiedet.

Aus dem Gespräch geht hervor, dass die Begutachungskriterien gemäß den Anforderungen der jeweiligen Schwerpunkte flexibel und veränderbar gedacht sind, wobei die wissenschaftliche Qualität als zentrale Forderung an Anträge offensichtlich bestehen bleibt.

Bedingung für die Nachwuchsförderung im Rahmen des Nachwuchsgruppenprogramms ist die Kooperation mit einer Hochschule und die Bereitschaft der beantragenden Institution, sich auf den geförderten thematischen Schwerpunkt einzulassen. Einzelpersonen werden nicht gefördert, da als wesentliches Ziel der Nachwuchsförderung von Seiten der Stiftung nach Ansicht ihrer befragten Vertreter/innen die Veränderung von starren oder/und der Aufbau von alternativen Forschungsstrukturen gilt. Dies könne nur im Rahmen einer an Institutionen gebundenen Förderung stattfinden. So zielt die Förderung von interdisziplinären Fragestellungen im Rahmen der Nachwuchsförderung der Stiftung auf die Öffnung und Förderung der Innovationsbereitschaft der Hochschulen und beeinflusst damit - so die geäußerte Hoffnung - möglicherweise Hochschulstrukturen.

Als Beispiel für gelungene Nachwuchsförderung wurde aus Sicht der Befragten die Form des Graduiertenkolleg genannt, die bereits 1984 durch die VW-Stiftung initiiert wurde und inzwischen von einigen anderen Förderinstitutionen, wie auch der DFG, angeboten wird. Interdisziplinarität zu fördern wird nicht für alle Qualifizierungsphasen für sinnvoll erachtet. So gab einer der Befragten zu bedenken, dass, wenn interdiszi-

plinäre Fragestellungen zu einem Zeitpunkt wie in der Promotion oder/und der Post-Doc-Phase beforscht werden, rasch die Reputation im eigenen Fachgebiet verloren zu gehen droht und dies sich als kontraproduktiv für eine Nachwuchsförderung herausstellen könnte.

Die Bewilligungskriterien der Stiftung für interdisziplinäre Fragestellungen werden von den Vertretern/innen als offen und reformulierbar beschrieben, wenn sich die bisherigen Raster als unzureichend erwiesen haben sollten. Voraussetzung ist, dass bei interdisziplinären Fragestellungen Forschungsteams gegründet werden, in denen Wissenschaftler/innen aus unterschiedlichen Disziplinen zusammenarbeiten. Dieses ist offenbar der Erfahrung geschuldet, dass interdisziplinäre Diskurse stets eine Basis von Spezialwissen benötigen, von der aus fächerübergreifende Zusammenarbeit erst möglich wird. Nach Aussage der Befragten wird Interdisziplinarität in Form von wissenschaftlicher Arbeitsteilung hergestellt und kann überall dort stattfinden, wo an einem gemeinsamen Problem entlang geforscht wird. Sie gehen davon aus, dass mit den von der Stiftung in den Themenschwerpunkten oder/und Programmen geförderten Forschungsteams fächer- und disziplinübergreifendes Denken und Diskutieren unterstützt und verbreitet wird.

Interdisziplinären Forschungsanträgen wird insbesondere dann eine Chance eingeräumt, wenn die wissenschaftliche Fragestellung eine interdisziplinäre Betrachtung und Vorgehensweise erfordert. Dieses wird im Themenbereich Nachhaltigkeit von den befragten Experten/innen der VW-Stiftung dringend gesehen. Allerdings sind die Erfahrungen der Stiftung hinsichtlich der Resonanz auf interdisziplinäre Gender-Forschungsfragen bislang eher negativ. So wurde auf eine Ausschreibung von 1996/97 zur Integration von Frauenforschung in die Naturwissenschaften kaum mit Forschungsanträgen reagiert. Die Gründe dafür wurden nicht weiter verfolgt. Interdisziplinäre Fragestellungen bzw. Anträge an die Stiftung stammen überwiegend aus dem sozial-/geisteswissenschaftlichen Bereich.

Die Integration der Gender-Perspektive in alle Forschungsfragestellungen wird nach Aussage der Vertreter/innen von der VW-Stiftung befürwortet. Vermutet wurde allerdings, dass die wissenschaftlichen Kapazitäten im Bereich der Gender-Forschung gering sind, und offensichtlich aus diesem Grund der Gender-Ansatz in vielen Forschungen keine Berücksichtigung findet. Die Befragten gehen davon aus, dass auch die weiblichen Wissenschaftlerinnen zunächst die Reputation in einer Fachdisziplin anstreben und erst danach die Forschungsperspektive auf Gender-Fragestellungen hin erweitern.

Innerhalb der VW-Stiftung gibt es ebenfalls eine Diskussion um Gender-Aspekte. Dabei scheint es gemäß den Äußerungen der Befragten zum einen um den Gender-Ansatz als neue/andere Forschungsperspektive zu gehen. Zum anderen wird überlegt, wie mehr weibliche Wissenschaftlerinnen zu qualifizieren und zu fördern sind.

Die bisherigen Erfahrungen in der Förderpraxis der VW-Stiftung zeigen, dass zur interdisziplinären Gender- und Frauenforschung kaum Anträge an die Stiftung herangetragen wurden, also ein Forschungsinteresse diesbezüglich nicht deutlich sichtbar ist. Die befragten Experten/innen der VW-Stiftung stimmen darin überein, dass solcherart Forschungsanträge nicht auf Widerstände von Seiten der Stiftung stoßen würden. Die Anträge würden gemäß der allgemein gültigen Förderkriterien geprüft und ent-

schieden werden. Besonderer Forschungs- und Handlungsbedarf wird für den Schwerpunkt Gender und Informationstechnologien von den Experten/innen der VW-Stiftung formuliert.

Die Aufnahme des Themenbereiches „Gender und Nachhaltigkeit“ in eines ihrer Förderprogramme wäre nach Aussage der Befragten von Seiten der VW-Stiftung generell durchaus denkbar. Ebenfalls könnten sie sich vorstellen, gelungene herausragende Forschungsarbeiten mit einem Forschungspreis zu prämiieren, um Anreize für eine Forschung zu „Gender und Nachhaltigkeit“ zu schaffen.

- Gemäß den Aussagen einer befragten Expertin handelt es sich bei den **Förderungen im Rahmen der Heinrich-Böll-Stiftung** um personengebundene Maßnahmen. Der Förderschwerpunkt ist nicht auf besondere Themen gerichtet. Mit der Förderung wird wissenschaftlicher Nachwuchs zum einen bereits während des Studiums (Studienstipendien) unterstützt. Zum anderen dienen die Maßnahmen der Promotionsförderung (Promotionsstipendien). Die Förderkriterien sind sowohl leistungsgebunden als auch themenorientiert. Die Auswahl der Förderwürdigkeit orientiert sich an der Qualifikation der Person (Note und Zusatzqualifikationen zählen) aber auch an der gesellschaftlichen Relevanz der Inhalte. Allerdings sind die dabei entscheidenden Ausschlusskriterien wie z.B. „*die gesellschaftspolitische Bedeutung des Themas und seiner Aufarbeitung*“ oder die Kriterien des eingesetzten Fachgremiums zur Begutachtung der Anträge wenig transparent.

Die Zeiten der Förderung sind nicht explizit auf die jeweiligen Themen abgestimmt. So gibt es bspw. keine verlängerten Förderzeiträume für interdisziplinär ausgerichtete Vorhaben. Der maximale Förderzeitraum für Diplom- ist 1 Jahr, für Promotionsvorhaben 3 Jahre. Während der gesamten Förderdauer erfolgt eine Betreuung durch zugewiesene Vertrauensdozenten/innen. Neben der formalen Einbindung an eine Hochschule und deren Betreuungsstrukturen wird von der befragten Expertin die Vertrauensdozentur als eine begrüßenswerte Zusatz- wenn nicht entscheidende inhaltliche Begleitung eingeschätzt, die Kontinuität über den gesamten Förderzeitraum herstellt.

Niedersächsischer Forschungsverbund für Frauen-/Geschlechterforschung in Naturwissenschaft, Medizin und Technik (NFFG)

Der Forschungsverbund fördert Gender-Forschungsprojekte in den Naturwissenschaften, Technik und Medizin für einen Zeitraum von 2 Jahren und ausschließlich im Land Niedersachsen. Er wurde 1997 für zunächst 5 Jahre eingerichtet und ist mittlerweile in der vierten Ausschreibungsrunde. Grundsätzlich wird das Programm von den befragten Forschungsexperten/innen als dringend notwendig begrüßt. Allerdings werden neben seiner knapp bemessenen Förderzeiträume, in denen kaum Promotionen geschweige denn Habilitationen beendet werden können, die schlechten Betreuungsmöglichkeiten für Weiterqualifikationsarbeiten an den niedersächsischen Hochschulen von Befragten problematisiert. Denn die Frauen- und Gender-Forschung in diesen Themenfeldern ist gering ausgeprägt und außer im Bereich der Planungswissenschaften in Niedersachsen bisher kaum institutionalisiert.

Darüber hinaus wird kritisiert, dass zwar Nachwuchsförderung als ein Ziel des NFFG expliziert wird, jedoch keine Promotionsvorhaben gefördert werden. Ein Schwerpunkt des Programms liegt nach Aussage von dazu Befragten insbesondere darin, durch die Förderung von interdisziplinär angelegten Gender-Forschungsprojekten im naturwissenschaftlich, technischen und medizinischen Bereich solcherart Forschung zu initiieren und etablieren zu helfen. Weiterqualifizierung wird von den verantwortlichen Programmgestaltern/innen hingegen offensichtlich als ausdrücklich disziplinäre Aufgabe verstanden, die im Rahmen eines NFFG-geförderten interdisziplinären Vorhabens über die beantragende Forschungsinstitution durchaus durchgeführt werden kann oder soll. Hier offenbart sich das Dilemma, dass zum einen „*Interdisziplinarität*“ als etwas verstanden wird, was dringend gewünscht ist, und auch im Projektzusammenhang, aber nicht im Rahmen von Weiterqualifizierungsarbeiten verwirklicht werden kann und soll.

Nach Einschätzung eines befragten Beiratsmitgliedes stellte die Niedersächsische Frauenforschungskommission²⁸ und der NFFG einen qualitativen Fortschritt für die Etablierung von Frauenforschung dar und kann damit auch für die Integration von Gender-Themen in die Nachhaltigkeitsdiskussion bedeutsam werden. Die Förderung im Rahmen des NFFG wird nach Aussage des Beiratsmitgliedes weniger als Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs verstanden. Es sieht den NFFG vielmehr als ein Instrument zur Förderung qualitativer und interdisziplinärer Wissenschaft. Zentral seien dabei vor allem die interdisziplinäre Methodenentwicklung und die wissenschaftliche Anerkennung von Querschnittsthemen. Durch die bundesweite Besetzung des Beirates und der jeweiligen Gutachter/innen-Teams wird nach Ansicht der Befragten eine Sensibilisierung für disziplinübergreifende Themen und Forschungsfragestellungen angestrebt. Der Forschungsverbund ist ministerial institutionalisiert, d.h. die Förderbewilligung richtet sich nach Entscheidung des Ministeriums. Die Förderentscheidung erfolgt analog der DFG-Kriterien, wobei, so die Aussage des Beiratsmitgliedes, der Integrationsnachweis von Forschungsansätzen und -methoden unterschiedlicher Disziplinen das herausragende Förderkriterium bildet.

Als tendenziell problematisch wird von einigen der dazu befragten Forschungsexperten/innen die einerseits ambitionierte Zielsetzung und inhaltliche Ausrichtung des Verbundes, bei andererseits eher geringen Förderleistungen gesehen. So sei der Förderzeitraum für solcherart interdisziplinäre Vorhaben zu kurz, die finanzielle Ausstattung der Projektbearbeiter/innen mit einer halben BAT II-Stelle mager angelegt, die inhaltliche Betreuung kaum gesichert.

Darüber hinaus wird kritisiert, dass zur Antragstellung und Bearbeitung die institutionelle Anbindung an eine Niedersächsische Hochschule erforderlich ist, was sowohl den Kreis der formal passfähigen Antragsteller/innen als auch der fachlich geeigneten Personen erheblich einschränkt. Schwierigkeiten werden auch im Bereich der Begutachtung genannt. So sei es häufig nicht leicht, geeignete, in Interdisziplinarität, d.h. in interfachkulturellen Frauenforschung erfahrene Gutachter/innen zu finden. Denn i.d.R. könne ein/e einzelner/e Gutachter/in das gesamte interdisziplinäre Antragsfeld nicht umfassend über-

²⁸ Diese Kommission wurde 1992 auf Anregung des Niedersächsischen Frauenministeriums von der Niedersächsischen Ministerin für Wissenschaft und Kultur eingerichtet und beauftragt, für die Landesregierung eine Konzeption zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und der Frauenforschung in Niedersachsen zu erarbeiten sowie konkrete Vorschläge zur Umsetzung durch die Landesregierung und die Hochschulen zu formulieren. Der NFFG basiert auf einem Vorschlag dieser Kommission.

blicken, was dazu führen würde, dass nicht selten eine gewisse Betriebsblindheit in der Argumentation zu finden sei. Dann würden vorrangig die Berührungspunkte zur eigenen Fachdisziplin beurteilt und der Gesamtansatz drohe dadurch aus dem Blick zu geraten.

4.4.2.3 Modelle formalisierter oder/und institutionalisierter wissenschaftlicher Kooperation

Der Aufbau und die Nutzung verschiedener wissenschaftlicher Kooperationsformen wurde von den befragten Forschungsexperten/innen als einer der strategischen Ansätze zur Überwindung struktureller Hindernisse bei der Verankerung und Durchführung doppelt querliegender Qualifizierungsarbeiten genannt. Im folgenden wird eine Reihe solcher Aktivitäten geschildert und einzelne Erfahrungen aus der Perspektive der Befragten kritisch gewürdigt.

Die beschriebenen Kooperationsformen repräsentieren das gesamte Spektrum an institutionalisierten, formalisierten und informellen Zusammenschlüssen. Sie reichen von inneruniversitären, fachbereichsübergreifenden Kooperationsmodellen, z.B. den an Hochschulen eingerichteten feministischen Forschungszentren, über universitätsübergreifende Formen wie dem Netzwerk Frauenforschung Nordrhein-Westfalens oder dem Verbund Norddeutscher Universitäten. Mit den Kooperationen ist das Ziel verbunden, die generelle Zusammenarbeit zwischen den Universitäten zu stärken, über die in außeruniversitären bzw. zwischen diesen und universitären Forschungsinstitutionen stattfindende Zusammenarbeit, bis hin zu von Sich-Qualifizierenden selbstorganisierten und i.d.R. formal an universitären Institutionen angedockten Zusammenschlüssen zur gegenseitigen persönlichen Motivation und fachlich-inhaltlichen Unterstützung wie dem Arbeitskreis „Feministische Naturwissenschaftsforschung und -kritik“ (AfN, an der Universität Bremen) und dem Interdisziplinären Arbeitskreis Frauenforschung (IAKF, Universität Mainz), (vgl. Tab. 6a/b; Anhang 5).

Inneruniversitäre Kooperation

- Ein Positivmodell für die Förderung interdisziplinärer Forschungstätigkeit stellt für eine der befragten Forschungsexperten/innen die Entwicklung eines Fakultätschwerpunktes dar, in der hochschulübergreifend vier Fachbereiche zu einer zentralen Einrichtung zusammengeschlossen wurden. Nach Ansicht der Befragten wurden die inhaltlichen Schwerpunkte²⁹ an den Interessen der Studierenden ausgerichtet sowie an gesellschaftlich relevanten Fragestellungen, die im Rahmen von Forschung und Lehre Berücksichtigung finden sollten.

Damit ist es gelungen, Themen der Geschlechterforschung und der nachhaltigen ökologischen Entwicklung in einer innovativen Kombination miteinander zu verbinden. Drei Spezifika wurden im Rahmen des Gespräches mit einer der Experten/innen als konstitutive Bedingungen hervorgehoben: Zum einen wurde in einer positiven Weise der strukturelle Wandel der gesellschaftlichen Transformation (Ost/West) genutzt, um

²⁹ dazu gehören auch „Frauen in ländlicher Entwicklung“ bzw. „Rurale Frauenforschung“ (Gender-Studies für Magister)

in (noch) offenen Strukturen Ideen und Innovationen zu verwirklichen: man wollte was neues, offenes schaffen, was ohne die traditionell beengende Ordnung funktioniert.

Als weiteres kennzeichnen verbindliche Kooperationsbeziehungen sowohl zwischen den Schwerpunkten untereinander, als auch mit anderen Fachbereichen der Universität sowie universitätsübergreifend mit weiteren Hochschulen und anderen Forschungsinstituten die Arbeit. Diese Kooperationen kommen nicht nur der inhaltlichen Gestaltung zu Gute, sie sind die Voraussetzung für eine „problemlose und unkomplizierte“ Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in interdisziplinären Fragestellungen. Sowohl im Hinblick auf die gutachterliche Betreuung als auch bezogen auf die inhaltliche Beratung wurde ausschließlich von positiven Erfahrungen berichtet, die aufgrund der offenen Strukturen möglich seien. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Situation in Berlin, was die Kooperationen zwischen den Hochschulen anbelangt - sei es arbeitstechnisch aus inhaltlich-fachlichen Gründen oder wegen querliegenden Qualifizierungsvorhaben - eine bundesweit eher einmalige zu sein scheint. So wird von allen dort tätigen befragten Experten/innen die problemlose, unbürokratische und i.d.R. recht gut funktionierende Zusammenarbeit innerhalb und zwischen den universitären Einrichtungen der Stadt hervorgehoben. Diese Erfahrung ist vermutlich der langjährigen „Insellage“ der Stadt Berlin geschuldet, die insbesondere auch Forschungsinstitutionen ein Höchstmaß an Kooperationen abverlangte. Zum anderen hat damit sicherlich auch die im Vergleich zu anderen Regionen in Deutschland in Berlin traditionsreiche Frauenforschungsszene zu tun, die bereits seit den 1970er Jahren zur Unterstützung der Vernetzung von Wissenschaftlerinnen, der Reformierung von Hochschulstrukturen sowie zum frauen-(forschungs-)politischen Engagement beitrug.

Die im Rahmen des fachbereichs- und hochschulübergreifenden Fakultätsschwerpunktes realisierten Kooperationsmodelle ermöglichen nach Aussage der Befragten ein reichhaltiges, abwechslungsreiches Lehrangebot und etablieren auf diese Weise zusätzlich interdisziplinäre Ausbildung in frauenforschungsrelevanten Themenfeldern.

- Die Einrichtung **interdisziplinärer Arbeitsgruppen oder Zentren zur Frauen- und Geschlechterforschung**, wie sie sich mittlerweile an einigen Universitäten,³⁰ insbesondere in den Bundesländern Berlin und Nordrhein-Westfalen entwickelt haben, wird von den Befragten allgemein positiv gewürdigt (vgl. Tab. 4; Anhang 4). Von den südlichen Bundesländern hat bisher nur Baden-Württemberg an der Universität Freiburg eine solche Einrichtung, in den neuen Bundesländern laufen derzeit einige Initiativen zur Gründung an (z.B. an der TU-Dresden). Es werden erhebliche Reibungsverluste bei der Institutionalisierung konstatiert. Als unbestreitbar vorteilhaft gilt jedoch, dass - zumindest theoretisch - darüber die inhaltliche Arbeit der Fachbereiche ständig mit Gender-Aspekten konfrontiert würden - auch z.B. über deren Integration in das gesamte Lehrangebot. Dadurch würden sie von der Auseinandersetzung mit Gender-Inhalten nicht entlastet und der Vorwurf der „Gettoisierung“ an die Adresse der Frauenforschungszusammenschlüsse liefe ins Leere (vgl. Schlüter 1989). Viele der Zentren nennen oftmals die Nachwuchsförderung als einen ihrer Aufgabenschwerpunkte, wie das Interdisziplinäre Frauenforschungszentrum der Universität

³⁰ Zum Zeitpunkt der Recherche gab es 12 dieser Einrichtungen, einige waren gerade neu gegründet, wie z.B. an der Universität Freiburg und an der Universität Oldenburg (vgl. Tab. 4; Anhang 4).

Bielefeld, das Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung der HU-Berlin, das Zentrum für Interdisziplinäre Frauen und Geschlechterforschung der TU-Berlin, das Zentrum für feministische Studien der Universität Bremen, das Essener Kolleg für Geschlechterforschung der Universität-Gesamthochschule Essen, das Zentrum für Frauenstudien der Universität Frankfurt a.M., das Zentrum für Interdisziplinäre Frauenforschung der Universität Kiel und das Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Oldenburg (vgl. Tab. 4; Anhang 5).

Obwohl in den meisten Zentren/ Einrichtungen nach wie vor die Geistes-, Erziehungs- und Sozialwissenschaften dominieren, sind in vielen Zentren/ Einrichtungen ebenfalls die Natur- und/oder Technikwissenschaften vertreten:

- Im Zentrum für Interdisziplinäre Forschung und Geschlechterforschung an der TU-Berlin sind die Disziplinen Geschichte, Geschichte der Biologie und Literatur beteiligt.
- Am Zentrum für feministische Studien an der Universität Bremen arbeiten sechs Professorinnen aus Natur-/Technik- sowie Kultur-, Sozial-, Bildungs- und Gesellschaftswissenschaften.
- Im Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der Universität- und Fachhochschule Hildesheim sind die Disziplinen Soziologie, Psychologie, Geographie und Kunstgeschichte beteiligt.
- An der Universität Kiel im Zentrum für Interdisziplinäre Frauenforschung beteiligen sich die Disziplinen Soziologie, Linguistik, Geschichte, Sinologie, Psychologie und Agrarwissenschaften.

Die Möglichkeiten zur Integration des Gender-Ansatzes in Forschung und Lehre über spezifische interdisziplinäre Hochschuleinrichtungen wie den feministischen Zentren ist abhängig von deren Kooperationsmodell. Den Fachbereichen gleichgestellte Einrichtungen haben nicht nur haushaltstechnische Autonomie und damit mehr hochschulpolitisches Gewicht als Zentren, die einem bestimmten Fachbereich oder einer Fakultät zugeordnet sind und sich dadurch verstärkt über diesen Fachbereich, seine thematische Ausrichtung und strukturellen Zusammenhänge definieren müssen. Auch Forschungskontakte, -verbände, die Fördergeldbeschaffung, die thematische Schwerpunktsetzung sowie die formalen Voraussetzungen für Ausbildung, Forschung, Lehre und Weiterqualifizierung können in fachbereichsgleichgestellten Einrichtungen selbstbestimmter gestaltet werden.

Zusammenfassend wird von den befragten Experten/innen eingeschätzt, dass die Zentren eine wichtige wissenschaftliche Plattform in der Frauenforschung darstellen und insbesondere für die Qualifizierung wissenschaftlichen Nachwuchses einen Ort der kritischen Auseinandersetzung und Reflexion der Arbeit bilden. Viele der Zentren sind fachbereichs- bzw. disziplinübergreifend konzipiert. Mit dieser Struktur ist das Ziel verbunden, Frauenforschung auch in die Bereiche Naturwissenschaft und Technik zu tragen bzw. einen Rahmen zu bieten, in dem sozialwissenschaftliche Frauenforschung mit naturwissenschaftlichen Fragestellungen verbunden werden kann. In der Mehrzahl ging die Initiative für die Zentrumsgründung vom Mittelbau aus.

Wissenschaftliche Nachwuchsförderung wird in den Zentren im Rahmen von Drittmittelprojekten, mittels Einzelstipendien oder als direkter Auftrag (z.B. in Graduiertenkollegs) realisiert. Alle befragten Expertinnen vertraten die Ansicht, dass ohne die formale Ansiedlung der Promotionen und besonders der Habilitationen in den Fachbe-

reichen eine Qualifizierung schwierig, wenn nicht unmöglich wäre. Dieses wurde insbesondere für interdisziplinäre Fragestellungen in den Naturwissenschaften hervorgehoben: „*Wer einmal interdisziplinär gearbeitet hat, ist aus den Disziplinen verbannt*“, so die Einschätzung einer Expertin.

Trotz oder gerade wegen der negativen Erfahrungen mit Blick auf die Förderung interdisziplinärer Forschung und Qualifizierungen, wird die Verbreitung von und Lobbyarbeit für interdisziplinäre Fragestellungen von den Forschungsexperten/innen als Anliegen beschrieben. Die Erfahrungen zeigen, dass interdisziplinäres Arbeiten in den Forschungsprojekten von einem hohen Kommunikations- und Verständigungsaufwand begleitet ist. Dies kann in Kooperationsstrukturen, wie sie in einigen der interdisziplinären Frauenforschungszentren vorhanden sind, positiv unterstützt oder/und verstärkt werden. Denn dort gibt es Raum und Möglichkeiten für gemeinsame Lernprozesse, dort wird „Übersetzungsarbeit“ geleistet, die als eine Voraussetzung für interdisziplinäre Verständigung gilt.

Zudem sind die interviewten Experten/innen davon überzeugt, dass die Zentren zur Eröffnung weiterer Erwerbsperspektiven für Wissenschaftler/innen mit interdisziplinärer Kompetenz beitragen werden. Denn bislang halten sie die akademischen Arbeitsmarktchancen für interdisziplinär ausgebildete Personen für nicht besonders hoch.

Inwiefern Erfahrungen in interdisziplinär ausgerichteten Forschungszentren bestehen, Gender-Themen in interdisziplinär ausgerichtete Forschungsarbeiten zu integrieren bzw. eine Gender-Perspektive in die Disziplinen und Fächer der Hochschulen zu tragen, zeigen die nachfolgenden Ausführungen auf der Grundlage von Gesprächen mit Forschungsexperten/innen. Erklärtes Ziel solcherart Einrichtungen ist es i.d.R., mittels Lehrveranstaltungen und Forschungen einerseits wissenschaftlichen Nachwuchs in interdisziplinären Themen zu fördern und andererseits durch die Sensibilisierung für sogenannte Grenzthemen längerfristig Strukturen zu etablieren, die eine wissenschaftlich-inhaltliche Integration des Gender-Ansatzes und Interdisziplinaritätsanspruches in allen Fächern und Disziplinen unterstützen. Gemäß der allgemeinen Einschätzungen und Erfahrungen bedarf es noch viel Anstrengungen und Zeit, bis sich dieses Ziel verwirklicht hat. Gründe dafür werden in den bestehenden, verkrusteten Hochschulstrukturen gesehen (z.B. im Hinblick auf Prüfungsordnungen, Zusammensetzung der Kommissionen, Anerkennung von Lehrveranstaltungen).

Damit heben die Experten/innen der hier befragten Einrichtungen deren Bedeutung für die Förderung von wissenschaftlichen Nachwuchs (insbesondere zur Promotion) in fächerübergreifenden Fragestellungen hervor. Allerdings wird der Erfolg der Weiterqualifizierungsvorhaben als abhängig vom persönlichen Ermessen einzelner Gutachter/innen gesehen. Daher gelten der Kontakt zu bzw. die eigene Verankerung in den Fachbereichen als eine wesentliche Voraussetzung für gelungene Nachwuchsförderung. Auch in den Zentren sind Promotionen rein formal den jeweiligen Fachbereichen zugeordnet. Die inhaltliche Beratung und fachliche Diskussion hingegen läuft über die Forschungszusammenhänge der Zentrumsstrukturen.

Beispielhaft für einen eher dienstleistungsorientierten Kooperationstyp wurde eine Expertin einer universitätseigenen forschungsunterstützenden Institution befragt. Ziel dieser Einrichtung ist nach Aussage der Expertin, die Forschungsstrukturentwicklung und die Beratung in Hochschulgremien vor allem im Hinblick auf interdisziplinäre Ar-

beiten und Themen oder Fragestellungen, die als Schnittflächenthemen die traditionellen disziplinären Grenzen überschreiten. Unterstützung wird bei der Drittmittelwerbung sowie im Rahmen von Qualifizierungsarbeiten geboten. Nachwuchsförderung findet hier nicht im Rahmen eigener Forschungen statt, sondern aufgrund von Unterstützungsleistungen (bspw. bei der Suche nach Gutachter/innen, bei der Vermittlung von Kontakten in bestehenden Netzwerken sowie bei der Veröffentlichung der Arbeiten und Ergebnisse).

- Als ein gelungenes Beispiel für die interdisziplinäre Zusammenarbeit in der Qualifizierungsphase wird von einer der befragten Expertin eine **fachbereichsübergreifende Kooperationsvereinbarung** aufgeführt. Diese bezieht sich vor allem auf die gegenseitige Anrechnung von Lehrveranstaltungen auf das Lehrdeputat der beteiligten Wissenschaftler/innen. Im geschilderten Fall bedeutet dies, dass die finanzierte Stelle der Sich-Qualifizierenden, mit allen dazugehörigen wissenschaftlichen Verwaltungs- und Managementaufgaben und die formale Zuständigkeit für die Weiterqualifizierungsarbeit an zwei verschiedenen Fachbereichen angesiedelt sind. In den thematischen Bereich der Arbeit fallende und für die Erlangung wissenschaftlicher Qualifikation notwendige Lehrerfahrungen werden - unabhängig davon, im Rahmen welcher Studiengänge beider Fachbereiche sie angeboten werden - von diesen voll anerkannt. Das entlastet die Sich-Qualifizierende nicht nur enorm, sondern führt auch zu der Möglichkeit, für die Studiengänge beider Fachbereiche Lehrveranstaltungen anbieten zu können, und trägt damit zur Sensibilisierung für oder zumindest erhöhten Wahrnehmung von Gender-Forschungsfragen bei.

An der Universität Lüneburg finden ebenfalls verschiedene fachbereichsübergreifende Kooperationen, so z.B. zwischen dem Fachbereich I (Erziehungs- und Sozialwissenschaften) und dem Fachbereich IV (Umweltwissenschaften) statt. Neben der Zusammenarbeit in Form von Projektkooperationen (BMBF-Vorstudie: „Universitäre und universitätsübergreifende Voraussetzungen für Nachwuchsförderung im Themenfeld `Gender und Nachhaltigkeit“; UFO-Plan-Vorhaben des UBA: „Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit“), wurde ein Mentorinnenprogramm als Maßnahme zur Realisierung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre initiiert. Außerdem werden Promotionen, die an der Schnittstelle von Sozial- und Umweltwissenschaften liegen, gemeinsam betreut. Eine solche Zusammenarbeit ist deshalb gesondert hervorzuheben, da sie nicht nur fachbereichsübergreifend funktioniert, sondern dabei die Grenzen von wissenschaftlichen Fachkulturen – Natur-/Umweltwissenschaften und Sozial-/Geisteswissenschaften – bewusst überschritten werden. Die Bildung interdisziplinärer Projektgruppen ermöglicht den beteiligten Nachwuchswissenschaftlern/innen, Einblicke in die Themenvielfalt und das Wissenschaftsverständnis anderer Disziplinen zu erlangen und somit die eigene Perspektive zu erweitern. Die Erfahrung mit diesen Aktivitäten zeigt, dass entsprechende Forschungs- und Nachwuchsförderungsinitiativen nicht nur von den Strukturen, sondern sehr stark vom Engagement einzelner Personen abhängen, die neue selbst querliegende Strukturen bilden. Organisatorisch ist in die fachbereichsübergreifende Kooperationen das Frauen- und Gleichstellungsbüro eingebunden und wirkt initiativ, weil es als Forschungsorganisation zur Förderung von Frauen- und Genderfragen und Frauen- und Gleichstellungsförderung gebildet ist und durch eigene Projektorganisation, Projektbearbeitung und –Kooperation drittmittelbasierte Nachwuchsstellen bereitstellt (Karsten et al. 2001).

Universitätsübergreifende Kooperation

- Im allgemeinen eher positive Erfahrungen liegen mit den **universitätsübergreifenden Graduiertenkollegs** vor. Gemäß der Aussagen von Beteiligten ging die Initiative für die Einrichtung eines dieser hochschulübergreifenden Graduiertenkollegs von mehreren Wissenschaftsnetzwerken aus und war mit dem Ziel verbunden, im Rahmen wissenschaftlicher Nachwuchsförderung Arbeiten und Ergebnisse der Frauenforschung mit einer sozial- und naturwissenschaftlichen sowie pädagogischen Perspektive zu verbinden. Damit wurde ein Forum für die Diskussion interdisziplinärer und wissenschaftskritischer Fragestellungen geschaffen. Im Hinblick auf die Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses wurde das Programm von einer der Befragten als erfolgreich eingeschätzt, da sowohl die Promotion als auch der Eintritt in wissenschaftliche Arbeitszusammenhänge dem überwiegenden Teil der ehemaligen Teilnehmerinnen gelungen sei.

Das übergreifende Ziel solcher universitätsübergreifenden Zusammenhänge, Erfahrungen zu bündeln und Interdisziplinarität zu gewährleisten, wurde allerdings als nicht umstandslos erreicht angesehen. Problematisiert wurde in diesem Zusammenhang, dass auch bei universitätsübergreifenden Kollegs die zentrale Voraussetzung für die Bewilligung eines Promotionsvorhabens eine institutionelle Anbindung an eine Hochschule ist. Eine der Befragten machte darüber hinaus deutlich, wie wenig sie davon halten würde, jemanden inhaltlich zu betreuen, der/die nicht auch am Universitätsstandort seinen/ihren Wohnsitz hat.

Nüchtern betrachtet erwies sich laut Aussagen ehemaliger Beteiligter die universitätsübergreifende Kooperationsform zwar als bereichernd durch die Einbindung von Kompetenz aus verschiedenen Hochschulen. Auf der anderen Seite wurde es mit Blick auf die zeitlichen Ressourcen und die eigene inhaltliche Schwerpunktsetzung als schwierig beschrieben, dass die für die teilnehmenden Sich-Qualifizierenden daraus zu ziehenden fruchtbaren inhaltlichen Anregungen ausschließlich in Veranstaltungen, die neben dem herkömmlichen eigenen Arbeitsprogramm durchgeführt wurden, vermittelt werden konnten.

Aus den z.T. als problematisch erlebten Erfahrungen mit einem der hochschulübergreifenden Graduiertenkollegs resultiert die Anregung von Befragten, vor der Einrichtung von interdisziplinär arbeitenden Zusammenschlüssen die jeweiligen Rollen der Beteiligten zu klären im Hinblick auf:

- Fragen der institutionellen und formalen Voraussetzung für interdisziplinäres Arbeiten,
- Formen der Betreuung und Begutachtung der Arbeiten (punktuell und kontinuierlich, bspw. durch gemeinsame Veranstaltungen oder Einzelberatungen),
- Organisation des verwaltungstechnischen Aufwandes.

Für zukünftige ähnliche Kooperationsmodelle wurde vorgeschlagen, bei der Beantragung von finanziellen Mitteln zu bedenken, Ressourcen auch für folgende Bereiche zu beantragen bzw. zur Verfügung zu stellen:

- Ressourcen für die Koordination (Overheadarbeit): Dieses betrifft einerseits die interne Koordination, da es sich um ein hochschulübergreifendes Netzwerk handelt. Im Hinblick auf die notwendige Lobbyarbeit in diesem Feld sind andererseits auch Ressourcen für die Organisation von Netz-

- werkerarbeit und Begleitveranstaltungen (z.B. Tagungen, Workshops, Experten/innen-Diskussionen) nötig.
- Ressourcen für die wissenschaftliche Qualifizierung: Vor allem im Hinblick auf die interdisziplinäre Methodenentwicklung wurde festgestellt, dass in der Qualifizierungsphase ein großer (Nachhol-)Bedarf an intensiver Methodenberatung vorliegt. Erfahrungen in der Kollegarbeit zeigten, dass sowohl für die Reflexion als auch um Erfahrungen zu gewinnen gesonderte Orte in Form von bspw. Experten/innen-Runden als auch Methodenworkshops notwendig waren.
 - Ressourcen für den internationalen Austausch: Aufgrund der wesentlich weiter fortgeschrittenen interdisziplinären Arbeit im Ausland wird dringend empfohlen, den internationalen Austausch durch gemeinsame Veranstaltungen, Tagungen oder Exkursionen zu fördern, um einerseits von den internationalen Erfahrungen zu profitieren aber auch um die deutsche Diskussion anschlussfähig zu machen.
- Das **Netzwerk Frauenforschung NRW** ist eine Einrichtung zur Frauenförderung und zur Unterstützung von Frauenforschung. Es wurde 1986 gegründet und besteht derzeit aus 45 Professuren an Universitäten, Gesamthochschulen und FHs und entsprechend zahlreichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in NRW (vgl. Tab. 6a; Anhang 6). Angesiedelt sind die Professuren in den Bereichen Arbeitswissenschaft und Arbeitsorganisation, Architektur und Bauingenieurwesen, Design, Ethnologie, Geschichte, Kunstgeschichte, Literaturwissenschaften, Medienwissenschaften, Medizin, Musikwissenschaften, Pädagogik, Raumplanung, Recht, Soziologie, Sportwissenschaften, Stadtplanung, Tanzwissenschaften, Theater-, Film- und Fernsehwissenschaften sowie Theologie.

Die vom Land unterstützte Koordinierungsstelle des Netzwerkes soll für einen regelmäßigen hochschulübergreifenden Austausch sorgen und hat eine Vermittlungsfunktion zwischen den Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen und dem Ministerium (Netzwerk Frauenforschung NRW 1999). Sie wurde insbesondere auch in bezug auf das Ausarbeiten von Verfahrensweisen und -regeln im Umgang mit Forschungs- und Förderprogrammen als hilfreich angesehen (Batisweiler 2000). Die Koordinierungsstelle ist zuständig für Öffentlichkeitsarbeit, unterstützt eine wissenschaftliche Buchreihe des Netzwerkes und organisiert regelmäßig Tagungen.

Eine besondere Bedeutung erhält das Netzwerk durch Aktivitäten und Projekte wie die Maria-Jahoda-Professur für Internationale Frauenforschung, die Forschungsgemeinschaft Kulturwissenschaftlerinnen NRW: Geschlechterforschung, die Koordinationsstelle japanbezogene Frauen- und Geschlechterforschung, dem Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel – Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen“, die Buchreihe „Geschlecht und Gesellschaft“, den Arbeitskreis „Frauenforschung und Schule“ und das Essener Kolleg für Geschlechterforschung. Darüber hinaus fließen die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehre von 21 Hochschulstandorten ein und werden für die Praxis bereit gestellt.

Unter dem Dach des Netzwerkes wurde 1996/97 das Netzwerk-Mittelbau gegründet. Damit wurde eine Parallelstruktur zu den bereits vernetzten Professoren/innen aufgebaut. Im Mittelpunkt des Netzwerkes steht die Weiterqualifizierung, so dass das Netz-

werk regelmäßig Workshops, Weiterbildungsangebote und eine Promovendinnen- und eine Habilitandinnen-Gruppe anbietet.

Kooperationen zwischen universitären und außeruniversitären oder unabhängigen Einrichtungen

Außeruniversitäre Forschung gibt Nachwuchswissenschaftlern/innen, deren befristete Tätigkeit an den Hochschulen beendet ist, oft die einzige Möglichkeit, in der Wissenschaft als Beruf generell zu verbleiben. Die dabei angebotenen Dauerstellen können zudem häufig eine bessere Chance zur Weiterqualifikation bieten, als kurzfristige Projektverträge im Drittmittelbereich. Wenn allerdings an diesen Einrichtungen projektorientierte Auftragsforschung läuft, bleibt aufgrund des Zeitdruckes und der inneren Organisation der Forschung oft wenig Raum für die individuelle Qualifikation. Vor allem an denjenigen Instituten (unabhängige), in denen Privatverträge mit Drittmittelgebern abgeschlossen werden und die stärker profitorientiert arbeiten, wirken sich die daraus resultierenden starken Abhängigkeitsstrukturen negativ auf die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses aus (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 1994).

Für die Darstellung von Kooperationen zwischen universitären und außeruniversitären oder unabhängigen Einrichtungen mit dem Ziel der Nachwuchsförderung wurden Gespräche mit Experten/innen aus unterschiedlichen Instituten ausgewertet. Zusammenfassend ist festzustellen, dass Kooperationen zwischen Hochschulen und den Instituten bereits in unterschiedlicher Form existieren oder aber der dringende Wunsch besteht, diese herzustellen.

In bezug auf die Weiterqualifizierung lassen sich aus den Aussagen der Befragten folgende Organisationsmodelle herausfiltern:

- **Personalunion:** Leitende oder geschäftsführende Personen sind gleichzeitig als Professoren an der Universität verpflichtet und können darüber Nachwuchsarbeiten einbinden und betreuen.
- **Nachfrageregelung:** Die Kooperation wird punktuell aufgrund der gegenseitigen Nachfrage hergestellt. Dieses geschieht bspw. auf Initiative des Institutes im Rahmen von Auftragsforschung (zur Verstärkung personeller Ressourcen) oder auf Initiative der Hochschulen bei der Unterstützung von Praktika und Diplomarbeiten.
- **Qualifizierung wissenschaftlichen Nachwuchses:** Die Kooperation wird durch Mitarbeiter/innen der Institute hergestellt, um an den Hochschulen die eigene akademische Qualifizierung (Promotion oder Habilitation) formal zu sichern.

Es zeigte sich in allen Experten/innen-Gesprächen mit Mitarbeitern/innen in außerhochschulischen und unabhängigen Forschungseinrichtungen, dass disziplinübergreifende Qualifikationen nicht nur gefragt, sondern für die zu bearbeitenden Projektfragestellungen zentrale Voraussetzung sind. Unabhängige Institute bieten im Rahmen ihrer freien wirtschaftlichen Tätigkeit die Möglichkeit, disziplinübergreifende Fragestellungen zu bearbeiten bzw. zu erforschen. Strukturell unterschiedlich zu den außeruniversitären und universitären Forschungseinrichtungen sehen sich unabhängige Institutionen mit der Notwendigkeit konfrontiert, über die wissenschaftliche Tätigkeit die institutionelle Existenz sichern zu müssen.

Die Befragungen lassen folgendes Paradoxum erkennen: Die Einschätzungen der Experten/innen sowohl aus dem forschungspolitischen als auch aus dem wissenschaftlichen und programmatischen Bereich zeigen, dass die Bearbeitung gesellschaftlich relevanter Fragestellungen, wie z.B. umweltökonomische oder sozialökologische Fragen, dringend interdisziplinär und anwendungsorientiert ausgebildete Experten/innen erfordern, die für vernetztes Arbeiten, themenübergreifende Fragestellungen und interdisziplinäre Kooperationen qualifiziert sind. Gleichzeitig wird aber festgestellt, dass in der wissenschaftlichen Ausbildung, also in den Hochschulstrukturen, solche Qualifizierungen selten bis gar nicht vorgesehen sind.

Die hochschulexterne Praxis steht damit vor der Frage, wie es gelingen kann, qualifizierten Nachwuchs gemäß den Anforderungen und dem Bedarf des Marktes und der gesellschaftlichen Realität auszubilden. Allerdings, so die weitere Erkenntnis, sind derzeit weder die hochschulischen Strukturen noch die Strukturen der externen Institute so ausgerichtet, dass eine solche Qualifizierung kontinuierlich, ohne Einschränkungen und zusätzliche Belastungen der jeweiligen Nachwuchswissenschaftler/innen gelingen kann.

Einzelne Beispiele zeigen, wie die derzeitige Qualifizierungspraxis in Einzelfällen realisiert wird. Als begünstigende Bedingung erwiesen sich Modelle oder Strukturen, im Rahmen derer kontinuierliche Kooperationen zwischen dem Institut und einer Hochschule aufgebaut wurden. Teilweise wurden diese durch die Praxis der Personalunion unterstützt. So wurde auch aus Sicht einer Sich-Qualifizierenden beschrieben, dass solche Kooperationen optimal sind. Die inhaltlich-thematische Betreuung und Qualifizierung liegt in der Verantwortung des jeweiligen Institutes und ist eng mit der aktuellen Projektfragestellung im Institut in seiner Funktion als Arbeitgeber verbunden. Die formale Verantwortung für die wissenschaftliche Begutachtung und Anerkennung der akademischen Qualifikation liegt bei den Fachbereichen der Hochschule. Genau dies stellt allerdings das größte Hindernis dar. Gemäß der Experten/innen-Aussagen ist daher die Hauptfunktion der Kooperation, die jeweiligen Fachbereiche und Disziplinen für disziplinübergreifende Fragestellungen zu sensibilisieren und eine Lobby für interdisziplinäre Qualifizierungsarbeiten sowohl auf der Ebene der Promotion und noch weitaus mehr auf der Ebene der Habilitation aufzubauen. Als größtes Problem wurde sowohl von Sich-Qualifizierenden als auch von anderen Experten/innen die disziplinäre Verortung der jeweiligen Themen, die sich aus der anwendungsbezogenen Forschung ergeben, genannt.

Des Weiteren sind die Kooperationen für eine Realisierung der Lehrerfahrungen in der Qualifizierungsphase erforderlich. Erfahrungen in der akademischen Ausbildung gehören zu den Voraussetzungen für eine akademische Qualifikation. Ohne Verankerung an einer Hochschule können diese nur schwer erworben werden.

Gelingt dieses noch ansatzweise im Rahmen von Promotionen, so steigen der Druck und die fachlichen wie auch hochschulischen (bezogen auf Verwaltungs-, Lehr- und forschungspolitische Erfahrungen) Anforderungen, in der Phase der Habilitation. Hier werden die disziplinären Grenzen aus der Sicht der Sich-Qualifizierenden aber auch aus der potenzieller Gutachter/innen als weitaus wirkungsvoller beschrieben. Außerdem verlangt der hohe (wissenschafts-)theoretische Anspruch, der stark von Seiten der Fachbereiche oder Fakultäten artikuliert wird, einen enormen zusätzlichen privaten, persönlichen Qualifizierungsaufwand, der in der unbezahlten Freizeit erfüllt werden muss. So skizziert bspw. eine sich (extern) habilitierende Forscherin ihre persönliche Situation folgendermaßen: Die Parallelität von Forschungsarbeit im freien Institut und wissen-

schaftlicher Arbeit im Rahmen der Lehrverpflichtungen an der Universität erlebt sie als sehr positiv und bereichernd. Damit gelingt die Verbindung von praxisorientierter, disziplinübergreifender Arbeit im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit am Institut und wissenschaftlich-akademischer Qualifizierung an der Hochschule. Allerdings wird es als Manko empfunden, dass in beiden Institutionen eine verbindliche Nachwuchsbetreuung fehlt.

Damit beschreibt sie keine Einzelerfahrung. Die fehlende Unterstützung in Form von Beratung, Rückmeldung oder Reflexion wird vielerorts durch informelle Netzwerke oder Arbeitskreise kompensiert. Die Strategie des informellen Arbeits- und Erfahrungsaustausches sowohl in der Promotion als auch in der Habilitationsphase scheint sich durchaus bewährt zu haben, denn es befinden sich nach Aussage einiger der Befragten zusehends weitere derartige Zusammenschlüsse in Gründung.

Es ist zu beobachten, dass von Seiten der externen Forschungsinstitute Bestrebungen vorangetrieben werden, durch Hochschulkooperationen und strukturelle Veränderungen eine stärkere Verantwortung für interdisziplinäre Nachwuchsförderung zu übernehmen. Um den mit einer Weiterqualifizierung i.d.R. einher gehenden Finanzausfall des unabhängigen Instituts auszugleichen, wird in Zusammenarbeit mit politischen Entscheidungsträgern/innen und Forschungsfördereinrichtungen nach neuen Modellen der Kooperation gesucht. Den Aussagen zu Folge befinden sich diese Bemühungen aber noch in der Entwicklungsphase.

Laut Aussagen der Befragten trifft man in anderen Ländern der Europäischen Gemeinschaft auf weitaus fortschrittlichere Bedingungen für interdisziplinäre Studiengänge und themenübergreifende Qualifizierungen. Schon aus Wettbewerbsgründen bedeutet dies für die deutschen Institute erhebliche Nachteile. Denn zum einen sind diese mit einem "Braindrain" konfrontiert - d.h. hochqualifizierte Wissenschaftler/innen verlassen die Institute, da ihnen der Weg zur akademischen Anerkennung ihrer Leistungen in deutschen Hochschulen zu beschwerlich ist. Zum anderen sind deshalb in Deutschland ausgebildete Wissenschaftler/innen im Vergleich zu nichtdeutschen Bewerbern/innen auf dem EU-Arbeitsmarkt weniger konkurrenzstark. Nicht zuletzt diese Erfahrungen begründen die starke Motivation unabhängiger Forschungseinrichtungen, sich für Möglichkeiten, eigenen interdisziplinären Nachwuchs zu fördern, einzusetzen.

Kooperation zwischen Universitäten und Fachhochschulen

Eine besondere Form der Zusammenarbeit universitärer und außeruniversitärer Einrichtungen bietet die Kooperation zwischen Universitäten und Fachhochschulen (FH) (vgl. Tab. 6b; Anhang 6). Die Fachhochschulen sind als außeruniversitäre Forschungseinrichtungen für die Frauenforschung durchaus von Bedeutung. Dabei ist grundsätzlich zwischen Frauenstudiengängen, in denen speziell Frauen als Studierende angesprochen werden (z.B. Frauenstudium Wirtschaftsingenieurwesen an der FH Oldenburg, Ostfriesland, Wilhelmshaven, Frauenstudium Energieberatung und -marketing an der FH Bielefeld, Internationaler Frauenstudiengang Informatik an der FH Bremen) und Frauenforschungsprofessuren zu unterscheiden. Letztere sind, ebenso wie die Frauenforschungsprofessuren an den Universitäten, vorwiegend in den Sozial- und Gesellschaftswissenschaften angesiedelt, es gibt jedoch auch Bezüge zu an Nachhaltigkeitsthemen anschlussfähige Bereiche (z.B. Stadtplanung mit dem Schwerpunkt Frau und Gesellschaft an der FH Dortmund) (vgl. Karsten 1996).

Um derartige Forschungstätigkeiten in eine Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlern/innen münden zu lassen, wird die praktische Gleichstellung von FH- mit Universitäts-Absolventen/innen gefordert. Zur Realisierung einer schnellen, pragmatischen Einrichtung von verbesserten Möglichkeiten zur Promotion von FH-Absolventen/innen ist eine intensivere Kooperation zwischen Universitäten und Fachhochschulen unabdingbar (Keller 2000, S. 78).

In einigen Bundesländern (z.B. in Niedersachsen) könnten diesbezüglich Erfahrungen mit dem „Assistenten/innenprogrammen“ für FH-Absolventen/innen an Universitäten gemacht werden.

Das im Rahmen des HSP realisierte „Niedersächsische Assistentenprogramm“ ermöglicht als kooperatives Promotionsverfahren zwischen Universität und FH einen direkten Promotionszugang für FH-Absolventen/innen und verbessert darüber die Forschungskapazitäten an Fachhochschulen (Mertel 2000).

Im Bereich außerhalb der Hochschulen, Fachhochschulen und staatlicherseits grundfinanziertener Forschungseinrichtungen existieren zahlreiche Kooperationsformen, deren vorrangiges Ziel die Vernetzung von im Wissenschaftsbereich tätigen Frauen und die Bündelung von Initiativen, Projekten und Forschungsergebnissen ist (vgl. Tab. 6b; Anhang 6).

Der Etablierung solcher Netzwerke ist hinsichtlich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine große Bedeutung beizumessen. Sie besitzen jedoch häufig informellen oder/und berufsstrategischen oder (forschungs-)politischen Charakter. Im Vergleich zu den zentralen und großen Fördereinrichtungen spielt die finanzielle Forschungsförderung bei netzwerkartigen Zusammenschlüssen eine untergeordnete Rolle. Sie übernehmen vielmehr häufig beratende Funktionen, eröffnen Dialoge oder weisen über Öffentlichkeitsarbeit auf die Notwendigkeit von Frauenforschungstätigkeiten hin. So gehört das „Pushen“ von Wissenschaftlerinnen zum erklärten Ziel der „Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen“ (GDA).

Die Tatsache, dass einige Netzwerke keine institutionelle Anbindung haben, macht es schwierig, diese als Organe der Nachwuchsförderung zu nutzen. Allerdings können nach Aussage einer der befragten Expertinnen dadurch, dass viele in den Netzwerken assoziierten Wissenschaftlerinnen eine universitäre Anbindung haben, derartige Organisationen Gutachter/innen-Pools bilden und Forschungstätigkeiten, auch in Form von Qualifizierungsarbeiten, initiieren.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im Hinblick auf

- die Entwicklung von Lernortkooperationen zur Ausbildung interdisziplinär orientierter Arbeitskräfte,
- die Entwicklung von Gender- und Nachhaltigkeitsforschungsfragen,
- eine positive Gestaltung des Theorie-Praxis-Verhältnisses im Rahmen von anwendungsorientierter wissenschaftlicher Ausbildung sowie
- im Hinblick auf die Eröffnung und Erschließung weiterer Arbeitsmarktperspektiven für interdisziplinär qualifizierte Personen

tragfähige Kooperationen mit außeruniversitären und unabhängigen Instituten von herausragender Bedeutung sind.

4.4.3 Neue Vorschläge

In diesem Abschnitt werden bislang noch nicht eingesetzte, von den Befragten genannte sowie aus dem weiteren Umfeld der Gender- und Frauenforschung vorgeschlagene Instrumente oder Ansätze zur Gestaltung einer gelungenen Nachwuchsförderung für interdisziplinäre Themen vorgestellt:

Datenerhebung und Koordinierung der Aktivitäten ist notwendig.

Vorgeschlagen wird, eine bundesweite oder mehrere landesweite Koordinierungsstellen für Frauen- und Gender-Forschung nach dem Vorbild NRW für das Netzwerk Frauenforschung einzurichten. Aufgabe wäre es, hochschulübergreifend aktive Frauenforscherinnen zusammenzuschließen, wie dies für die Frauenförderung an Hochschulen bereits seit langem gilt.

So existieren z.B. über die Frauenbeauftragten und Mitarbeiterinnen der Frauenbüros ein breites Netzwerk sowie landes- und bundesweite Zusammenschlüsse. Des Weiteren sollte die Erarbeitung und ständige Aktualisierung eines Informationspools über die Situation der Forschungs- und Lehrschwerpunkte von Frauen- und Gender-Forscherinnen generell und insbesondere auch im Bereich der Nachhaltigkeitsforschung (Forschungs- und Institutionalierungsbedarf) innerhalb und außerhalb von Hochschulen sowie in außeruniversitären und unabhängigen Forschungseinrichtungen über diese Koordinierungsstelle abgewickelt und finanziell vom Bund und den Ländern unterstützt werden. Die einzelnen Bundesländer sollen aufgefordert werden, Frauenforschungsstrukturpläne aufzustellen, um insbesondere den zukünftigen Bedarf evaluieren zu können.

Neue Qualifikationskriterien sind notwendig.

Kritisiert wurde, dass die bisherigen Kriterien biografischer Evaluation wie bspw. das Alter oder eine möglichst lineare wissenschaftliche Berufsbiografie insbesondere Wissenschaftlerinnen im Bereich der Frauen- und Gender-Forschung ausschließen, und dies umso mehr, je intensiver deren Projekt- oder Berufserfahrung in interdisziplinären oder/und fachkulturübergreifenden Forschungszusammenhängen ist. Sie sollten von daher in Berufungsverfahren für eine interdisziplinär ausgerichtete Stellenbeschreibung keine negative Rolle spielen (vgl. auch Lang und Sauer 1997: Berliner Perspektiven für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft. Wissenschaftlerinnen 2000.)

Gefordert wird, dass generell z.B. Lebensaltersgrenzen weder in Stellenausschreibungen noch bei der Einstellung relevant werden dürfen. Stattdessen geht es nach Ansicht vieler Forschungsexperten/innen darum, genau diese Erfahrungen mit wissenschaftlichen Schnittstellenthemen und -projekten als Positivkriterium im Qualifikationsnachweis aufzunehmen und damit das Merkmal "Umwegbiografie" positiv zu bewerten, da es wertvolle Erfahrungen in anderen Bereichen gesellschaftlicher Praxis zur Geltung bringt. Eine der befragten Frauenforscherinnen ruft dazu auf, Kriterien dafür zu entwickeln, dass Berufsarbeit z.B. in unabhängigen Einrichtungen oder in Projekten professionell arbeitender Institutionen (Auftragsforschung) auch für die Hochschullaufbahnen als promotions- oder habilitationsebenbürtige Qualifikationsphase anerkannt werden können.

Zur Ausübung der Stelle eines/r Hochschullehrers/in muss neben der Fähigkeit, im Fachgebiet innovative Forschungsfortschritte zu erreichen, auch Erfahrung oder zumindest die Bereitschaft zur interdisziplinären Kooperation mitgebracht werden. Breite Ü-

bereinstimmung besteht darin, den Nachweis und die Bereitschaft zu interdisziplinärer Kooperation als gleichrangiges Berufungskriterium neben anderen anzuerkennen. Es wird vorgeschlagen, interdisziplinäre Qualifikationsfähigkeit regelrecht vorzuschreiben: So könnte bspw. das Land einen Erlass formulieren - ähnlich dem bzgl. der pädagogischen Eignung von Hochschullehrern/innen -, keine Bewerber/innen auf Professuren mehr zu akzeptieren, deren Fähigkeiten, interdisziplinäre Gutachten zu schreiben, interdisziplinäre Arbeiten anzuleiten, zu beurteilen und zu bewerten nicht nachvollziehbar nachgewiesen werden können.

Würde die inhaltliche Betreuung von doppelt querliegenden Qualifizierungsarbeiten bei Berufungen gleichrangig beachtet wie Publikationslisten, dann könnte - so die Ansicht der befragten Wissenschaftsexperten/innen - das auch Bewerber/innen, die langjährig in interdisziplinären Arbeitszusammenhängen im Bereich „Gender und Nachhaltigkeit“ engagiert waren, zugute kommen. Zwar sehen die meisten Landeshochschulgesetze für Berufungen eine Vielzahl von Auswahlkriterien vor. Allerdings geben oft recht enge und manchmal wenig transparente Selektionsprinzipien den Ausschlag, bspw. das auf den inhaltlichen Ausschreibungsschwerpunkt zugeschnittene, rein fachwissenschaftliche Profil, hinter dem ebenso wichtige, andere wissenschaftliche Qualifikationen, wie Engagement in der Lehre, Praxiserfahrung und inhaltliche Begleitung interdisziplinärer Arbeiten, zurückfallen. Die Niedersächsische Kommission zur Förderung von Frauenforschung und zur Förderung von Frauen in Lehre und Forschung (MWK 1994, S. 83) vermutet hinter solchen Rangordnungen von Qualifikationen das Bild vom Wissenschaftler, der umso geeigneter für eine Professorenstelle ist, „je geradliniger, ungebrochener und zielstrebig er den Weg in die höheren Ränge der Hochschullaufbahn verfolgt hat“.

Die Berufswege von stark interdisziplinär Forschenden entsprechen nicht der „Standardvorstellung“ einer geradlinigen und zielorientierten wissenschaftlichen Karriere. Dies gilt umso mehr für Frauen im wissenschaftlichen Hochschulbereich. Wie der vorliegende Bericht zeigt, hat dies etwas damit zu tun, dass mit inter- und transdisziplinären Themenfeldern- insbesondere auf dem Gebiet der Gender-Forschung – befasste Wissenschaftlerinnen vieles an räumlicher und zeitlicher Flexibilität mitbringen müssen, befristete Stellen an außeruniversitären oder nichtakademischen existenzsichernden Arbeitsplätzen in Kauf nehmen, also häufiger Warteschleifen durchstehen müssen, bis sie wieder einen Platz in der Hochschule gefunden haben.

Der Qualifizierungsprozess muss optimiert werden.

- **Institutionalisierung:** Zur Förderung interdisziplinärer interfachkultureller Weiterqualifizierungsarbeiten, deren Realisierung derzeit häufig auf unüberbrückbare Hindernisse stößt, sind modifizierte Rahmenbedingungen dringend erforderlich. In Hochschulen, in denen interdisziplinäres Arbeiten eine gewisse Tradition hat und in denen es kaum Fachbereiche ohne interdisziplinären Zuschnitt gibt, stoßen doppelt querliegende Arbeiten von vornherein auf bessere Verortungs- und Betreuungsbedingungen. Allerdings gilt es nach Meinung der Befragten, darauf zu achten, dass der interdisziplinäre Ansatz im gesamten Weiterqualifizierungsprozess durch- und beibehalten wird.

Für eine gelungene Betreuung erscheint es demnach notwendig, den Gesamtprozess von Beginn der Arbeit bis hin zur Veröffentlichung zu begleiten und zu überblicken. Für die soziale Konstruktion des Betreuungsarrangements bedeutet dies, dass bei interdisziplinären Arbeiten alle Beteiligten in den gesamten Prozess einzubeziehen sind, um eine interdisziplinäre Betreuung zu gewährleisten. Entsprechend - so die Forderung - muss dies für die jeweiligen Organisationsmodelle vor allem auch hinsichtlich der Zeitpläne berücksichtigt werden. Denn: Interdisziplinäre Qualifikationen beanspruchen mehr Zeit für Kommunikation und Verständigung als andere. Als besonders notwendig wird die Offenlegung der formellen Konstruktion des Qualifizierungsverfahrens betrachtet, da dann mögliche Gestaltungsspielräume zur Anpassung an die Situation des/der Sich-Qualifizierenden eröffnet werden und gestaltbar sind. Die Promotionsordnungen legen lediglich den formalen Ablauf des Verfahrens fest. Personelle Vorgaben werden nicht beschrieben, was Chancen für hochschulinterne Lösungen und individuelle Vereinbarungen und Abstimmungen bietet.

Bisher haben Promovierende häufig keinen Arbeitsplatz an der Universität und kennen die Institutionskultur der Hochschule nicht oder kaum. Dies wird jedoch als unbedingt notwendig erachtet, um den Gesamtprozess, das Organisationsgebilde der Qualifizierungsphase zu verstehen, was wiederum ein entscheidendes Kriterium sowohl für die Wahrnehmung, Schaffung und Gestaltung von Möglichkeitsräumen als auch für die akademische Qualifikation ist. Die Einrichtung von Promotionskollegs oder Promotionsstudiengängen - wie im übrigen im Zuge der HSP III Nachfolgeaktivitäten im „Programm zur Förderung der Entwicklung von Graduiertenstudiengängen“ vom BMBF geplant (BLK 1999a) - könnten - nach Ansicht einiger Befragten - verstärkt dazu beitragen, dies zu gewährleisten. Das Eingebundensein in einen Kreis an für die fachliche Begleitung zuständiger und kompetenter Personen böte darüber hinaus eine Alternative zur sonst gängigen formalen Konstruktion der Ein-Personen-Betreuung, deren Befähigung zur Betreuung interdisziplinärer Arbeiten als nicht ausreichend eingeschätzt wird.

- **Lehrerfahrung:** Als ein weiteres wesentliches Prinzip der Förderung wird die Integration der Sich-Qualifizierenden in den Forschungs- und Lehrbetrieb der Hochschulen genannt. Denn zur Qualifikation für eine akademische Karriere gehört die Einbindung in Routineaufgaben der Hochschule von der Lehre bis zur Verwaltungs- und Gremienarbeit. Dies erscheint den Experten/innen umso entscheidender bei Projekten im Bereich der Frauenforschung oder/und doppelt quer zu den herkömmlichen Strukturen liegenden Arbeiten, wie eben solche im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“. Denn nur, wenn die Integration in das wissenschaftliche Arbeitsumfeld erfolgreich passiert und damit auch fachliche Anerkennung (oder Abbau von Barrieren hinsichtlich Wahrnehmung und Akzeptanz unkonventioneller Ansätze wie aus der Frauenforschung) erreicht ist, Strukturen und Prozesse, Verfahren und Rituale verstanden werden, können - so die befragten Forscher/innen - Strategien des Umganges damit erfolgreich sein. Bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses kann somit die formale Qualifikation (Promotion, Habilitation o.ä.) nur ein Teilkriterium sein. Mindestens ebenso wichtig erscheint einigen der Befragten der Erwerb von Berufserfahrungen und der wissenschaftliche Austausch am Arbeitsplatz. Nachwuchsförderung bedeutet den Befragten auch, Gelegenheiten zu bieten, Lehrpraxis und entsprechende didaktische Qualifikationen sowie Hochschul- und Wissenschaftsmanagererfahrungen erwerben zu können. Allerdings sei darauf zu achten, dass diese Einbindungen im Rahmen einer Qualifikationsstelle funktionieren können.

- **Begutachtung:** Als eine der wesentlichen Voraussetzungen für die Förderung von akademischem Nachwuchs zu interdisziplinären Themenfeldern wie „Gender und Nachhaltigkeit“ wird genannt, dass die Lehrenden und Betreuenden von solchen Arbeiten auch die Fähigkeit zur interdisziplinären Beurteilung besitzen. Die Addition der fachlichen Einzelteile - so wie es derzeit praktiziert wird - reiche zu einer angemessenen Beurteilung nicht aus. Vorgeschlagen wird, zur verbindlichen Teilnahme an konkreten Lehrgängen und Schulungen für Begutachtende und Qualifizierende im Hinblick auf interdisziplinäre Beurteilung und Beratung aufzurufen. Generell wird empfohlen, Sich-Qualifizierenden in interdisziplinären Themenfeldern wie solchen der Gender-Forschung Fortbildungen zu finanzieren: Dabei sollten vor allem Themen wie Projektmanagement, Zeitmanagement, Aquis von Fördergeldern, Antragstellung, Kommunikationstraining (z.B. Verhandlungsführung), Bewerbungstraining, Umgang mit neuen Medien und Konfliktmanagement im Vordergrund stehen.
- **Arbeitsverhältnisse:** Für Stellenbewerber/innen mit nachweislicher interdisziplinärer Projekterfahrung und starker Einbindung in professionelle Forschungszusammenhängen wie bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen des Bundes und der Länder scheint eine Aufhebung der 5-Jahres-Befristung nach § 57b HRG dringend geboten. Um die Qualifikationen auf solchen Drittmittelstellen zu erleichtern, wird angeregt, nach einer gewissen Zeit der Projektforschung den Beschäftigten die Möglichkeit der eigenen Qualifizierung einzuräumen und dafür gesondert für 1 Jahr Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Hochschulen stehen insbesondere auch bei diesen Drittmittlempfängern/innen in der Pflicht, ihnen zu hochschulpolitischen und didaktischen Kompetenzen zu verhelfen.

Die Etablierung von Juniorprofessuren - wie vom BMBF im Rahmen der Dienstrechtsreform vorgesehen - wird insbesondere im Hinblick auf interdisziplinäre Qualifikationsprozesse als nicht unproblematisch eingestuft. Kritisiert wird, dass die dort vorgesehenen Zeiträume (vgl. BMBF 2001) Qualifizierungsprozessen im Rahmen interdisziplinärer oder fachkulturübergreifender Arbeitszusammenhänge wenig zuträglich seien. Das Förderinstrument der Juniorprofessur wird geprägt sein von einer Zweifachbelastung – gleichermaßen durch den Druck zur Profilierung als Hochschul-lehrer/in und als Wissenschaftler/in und würde damit interdisziplinär arbeitende Wissenschaftler/innen aufgrund ihres Mehraufwandes an Zeit und Koordinierungstätigkeit strukturell benachteiligen.

Modifikation der Hochschulstrukturen wird angestrebt.

- **Neuer Qualifikationstitel:** Die Vergabe eines neu zu schaffenden Dr. rer. um. (für Umwelt) oder Dr. rer. phil. (für interdisziplinäre oder fachkulturübergreifende Arbeiten, wie z.B. solche, die sich unter einer Gender-Perspektive mit naturwissenschaftlichen Denkfiguren auseinandersetzen oder solche zum Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“) zur Verdeutlichung und adäquaten Würdigung quer- und doppelt querliegender Dissertationen wurde von den Befragten kontrovers diskutiert. Einerseits wird vor dem Hintergrund der Signalwirkung für interdisziplinäres Arbeiten, die mit einer entsprechenden Titelvergabe verbunden wäre, als sinnvoll erachtet. Andererseits werden Nachteile für die Reputation gesehen. Denn so lange in der allgemeinen wissenschaftlichen Diskussion Interdisziplinarität wenig Anerkennung findet, wäre mit die-

sem Titel eine Abwertung bzw. Abqualifizierung verbunden, woraus sich für die Person Nachteile (bspw. die Nichtanerkennung in der jeweiligen Disziplin) ergäben. Mit Akzeptanzproblemen hätten jedoch i.d.R. alle Reformvorhaben zu kämpfen (vgl. Hirschman 1995) - die Wissenschaft macht da keine Ausnahme. Dies - so die Einschätzung - würde sich mit der Zeit und vor allem mit der Einsicht in die Notwendigkeit, dass diese Art von Ausbildung insbesondere auch für den Kontext einer nachhaltigen Entwicklung ausgesprochen bedeutsam sein kann (z.B. angezeigt durch entsprechend erfolgreiche Antragsbewilligungen und Projektakquirierung, starke Nachfrage als Gutachter/innen und als Fachreferenten/innen etc.), vermutlich rasch geben.

Die Befürworter/innen eines neuen Mischtitels zur „*offiziellen Markierung*“ interdisziplinären Forschens schlagen vor, diesen von einem interdisziplinären Kommissionsteam vergeben zu lassen, dem auch die Bestimmung der Promotions- und Prüfungsordnungen überlassen werden sollte. Sieht die Universität intern keine Möglichkeit, ein Gutachter/innen-Team zusammen zu stellen, sollte dies auf Landesebene über eine universitätsübergreifende interdisziplinäre Kommission verwirklicht werden. Generell sollte bei übergreifenden Prüfungskommissionen eine funktionierende Kommunikation und Beratung gesichert sein. Gut wäre - nicht nur, aber insbesondere auch in diesem Zusammenhang - die Einrichtung regelmäßiger Foren, in denen die Promovierenden ihre Arbeiten vorstellen können (Promotionskolloquien).

- **Virtuelle Qualifikationsräume:** Von der Vergabe eines Mischtitels unabhängig wird die Forderung nach Einrichtung virtueller Promotions- und Habilitationsräume für interdisziplinäre Vorhaben mit Universitätsstatus aufgestellt. Es handelt sich dabei um ein Qualifikationsmodell, das zwischen den Universitäten angesiedelt ist und dazu einer vom Land einzurichtenden interdisziplinär zusammengesetzten universitätsübergreifenden Promotions-/ Prüfungskommission bedarf. Wichtig ist, dass die Sich-Qualifizierenden an eine Institution angebunden sind und sich entweder dort ihre inhaltliche Betreuung sichern oder von dort aus eine unterstützende Struktur organisieren können. Das Verfahren an sich wäre damit ortsungebunden, die personelle Anbindung an eine Hochschuleinrichtung garantiert andererseits die für die Weiterqualifikation unabdingbare Erfüllung von Lehr- und anderen hochschulrelevanten Aufgaben.
- **Fachkontakte:** Als weitere zentrale Voraussetzung für eine effektive Nachwuchsförderung generell aber vor allem auch im Bereich interdisziplinärer und interfachkultureller Themenfelder wird der Kontakt zur Fachöffentlichkeit genannt. Das erscheint wichtig, damit die Promovierenden lernen, sich in außeruniversitären Foren und Wissenschaftsgruppierungen zu bewegen sowie eigene Netzwerke und Kontakte aufzubauen. Es wird empfohlen, von Anfang an Studierende mit in die entsprechenden wissenschaftlichen Arbeitskreise und Zirkel einzubinden.

Damit wird eine Aufforderung an das Ministerium verbunden, Räume und Rahmenbedingungen zur Selbstorganisation gerade solcher Prozesse und Kooperationsstrukturen zu schaffen. Dies bedarf nicht des ganz großen Geldes, sondern eher der Bereitschaft zum Umdenken und zur finanziellen Unterstützung von auf den ersten Blick nicht den Wissenschaftseffizienzkriterien entsprechenden Maßnahmen. Schließlich sollte es darum gehen, „von oben“ - also z.B. durch infrastrukturelle Ansät-

ze - Möglichkeitsräume zu eröffnen für diejenigen "von unten", die solche nutzen wollen und können.

- **Einrichtung neuer Themenschwerpunkte:** Ein Vorschlag betrifft den Aufbau eines Themenschwerpunktes „Gender und Nachhaltigkeit“, der in der Entwicklungsplanung der Hochschule berücksichtigt bzw. festgeschrieben werden sollte. Im Rahmen dessen sind die dafür einzusetzenden Mittel und Stellen zu bestimmen; der Zeitplan, in dem das passieren soll, muss festgelegt werden. Konkretisierungsvorschläge könnten von einer vorab dafür eingesetzten Kommission aus Fachbereichs-Vertretern/innen erarbeitet werden.

Anreize zur Förderung interdisziplinärer Gender-Forschung müssen geschaffen werden.

- Eine **positive Sanktionierung** interdisziplinären Engagements durch zusätzliche Mittelvergabe an diejenigen Fachbereiche bzw. Professoren/innen, die verstärkt interdisziplinären Nachwuchs betreuen, Netzwerk- und Koordinationsarbeit initiieren und ausbauen sowie interdisziplinäre Projekte im Bereich Gender und Nachhaltigkeit verantworten, erscheint den Befragten ein sinnvoller Anreiz zur Förderung interdisziplinärer Gender-Forschung. Bereits angestellte Überlegungen zur Kopplung von Realisierungsmaßnahmen von Chancengleichheit an die Budgetierung (wie vom BMBF vorgesehen), könnten um Wettbewerbsfaktoren wie Frauen-/Gender-Forschung oder/und interdisziplinäre, fachbereichsübergreifende Forschungs- und Ausbildungsvorhaben/schwerpunkte erweitert werden (vgl. Ebeling 1999, Hoffmann 1997).

Die Hochschulen könnten demnach bei der hochschulinternen Vergabe von Mitteln verteilungsrelevante Anreizsysteme aufstellen, die konkrete Vorgaben zur Förderung interdisziplinärer, fachkulturübergreifender Forschungs- und Qualifizierungsarbeiten als Bewertungskriterium (Zuweisung von Geldern an die Fachbereiche) berücksichtigen. Die Hochschulen sollten verstärkt Zielvorstellungen zu qualitativen Fördermaßnahmen entwickeln, z.B. die Einbeziehung von Themen der Frauen- und Gender-Forschung allgemein und im Kontext der Nachhaltigkeit im besonderen, sowie zur Berücksichtigung der für interdisziplinäre Zugänge und Weiterqualifizierungsarbeiten besonders erforderlichen Ansprüche an Betreuung, Zeit, Bewertung und Verortung.

Bezogen auf die Qualifizierungsphase wird vorgeschlagen, querliegende Arbeiten in der hochschuleigenen Evaluation bevorzugt zu berücksichtigen. Denn diese erfordern einen Mehraufwand an Organisations- und Betreuungsaufwand, der sich bislang weder für die Qualifizierenden ausbezahlt noch überhaupt honoriert wird. Zur Verbesserung dieser Situation wird ein finanzielles Anreizsystem angeregt, konkretisiert durch

- die Einführung eines Punktesystems (interdisziplinäre Projektbetreuung erhält mehr Punkte als disziplinäre),
- von den Ländern und Hochschulen jeweils festzulegende Promotionsquoten sowie
- von den Ländern und den Hochschulen selbst jeweils auszuschreibende Preise oder/und Schwerpunkt-Programme (z.B. auch zum Thema „Gender und Nachhaltigkeit“).

Generell scheint es den Experten/innen sinnvoll, solche Hochschulen und Fachbereiche, die offen sind für Themen oder/und Projekte der Frauen- und Gender-Forschung finanziell zu unterstützen, und dies (z.B. verschränkt mit Forschung im Kontext der Nachhaltigkeit) in den aktuellen Aushandlungsverfahren über Qualitätskriterien, nach

denen Fächer und Hochschulen verglichen werden sollen, zu berücksichtigen, mindestens in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen, wie vorne skizziert.

- **Internationale Perspektiven** der Gender- und Frauenforschung generell, aber auch im Kontext der Nachhaltigkeitsforschung werden wichtiger. Gefordert wird daher, eine verstärkte Integration der internationalen Dimension und Diskussion der Gender-Forschung in die derzeitigen Forschungsinhalte der Projekte und Programme. Als Vorschlag wird genannt, internationale Gastprofessuren für die einzelnen Bundesländer einzurichten - angelehnt an das Marie-Jahoda-Programm für internationale Frauenforschung in Bochum oder in Niedersachsen. Damit könnte zwei Notwendigkeiten Rechnung getragen werden: Zum einen hätte dies eine Schrittmacherfunktion für die internationale Ausrichtung und Kooperation auf dem Gebiet der interdisziplinären Gender-Forschung, zum anderen würde ein solches Gastprofessurenprogramm zur Nachwuchsförderung beitragen. Um die Integration bspw. des Themenfeldes „Gender und Nachhaltigkeit“ in den Fächerkanon der Hochschulen zu befördern, sollte die Professur von wechselnden Disziplinen besetzt werden können.

Gezielte programmatische Förderung von interdisziplinärer Gender-Forschung

Insbesondere in den Fächern, in denen die Gender-Forschung noch brach liegt (also auch im Bereich der Nachhaltigkeitsforschung), sollten nach Ansicht der Experten/innen mit dem Nachwuchsförderinstrument der Graduiertenkollegs universitätsübergreifende Themenschwerpunkte für Nachwuchswissenschaftler/innen gesetzt werden (vgl. auch Lang und Sauer 1997). Gefordert wird eine deutliche Steigerung an universitätsübergreifenden interdisziplinär ausgerichteten Graduiertenkollegs im Bereich der Frauenforschung und insbesondere auch für den Kontext der Nachhaltigkeitsforschung.

Wichtig erschien den Befragten dabei der Hinweis, dass damit keine Altersbegrenzungen verbunden sein und Anstellungen gegenüber Stipendien bevorzugt werden sollten. Letztere gelten insofern als problematisch, da sie lediglich ein Minimum an ökonomischer und keine soziale Absicherung bieten, was sich für Gender- und Nachhaltigkeitsforscherinnen besonders negativ auswirkt. Denn diese leben - bedingt durch zeitaufwendige Doppelqualifikationen oder anderweitige „Umwegbiografien“ - häufig seit Jahren am Rande des Existenzminimums und in schlecht bis nicht sozial abgesicherten Arbeitsverhältnissen.

Angeregt wird weiterhin, zur Förderung der Promotions- und weiteren Qualifizierungsphasen in interdisziplinärer und Fachkulturen übergreifender Forschung, dauerhaft Mentoring-Projekte zu initiieren. Zielgruppe eines entsprechenden Programms an der Universität Lüneburg sind bspw. Absolventinnen des Studienganges Umweltwissenschaften, die beabsichtigen nach Abschluss ihres Studiums eine Promotion zu beginnen. Zum Ablauf des Mentorings gehört das Bilden von Tandems, bestehend aus Mentorin und Mentee zur Hilfestellung während der Orientierungs- und Einstiegsphase. Ergänzend werden jährlich vier Kolloquien durchgeführt, für die Mentorinnen ist außerdem eine zweitägige Fortbildung im Jahr vorgesehen.

In diesem Zusammenhang kann der Vorschlag der Niedersächsischen Kommission zur Förderung von Frauenforschung und zur Förderung von Frauen in Lehre und Forschung (1994) aufgegriffen werden. Dort wird angeregt, eine interdisziplinäre Einrichtung für Frauenforschung in den Naturwissenschaften, Technik und Medizin in Niedersachsen aus- und aufzubauen, mit dem Ziel, zur Produktion, Vermittlung und Tradierung der

Frauenforschung in diesen Fachgebieten beizutragen und fächerübergreifende Forschung in sechs Schwerpunkten zu fördern (vgl. ebd., S. 143 ff.). Damit soll insbesondere Nachwuchswissenschaftlern/innen die Chancen geboten werden, wissenschaftliche Probleme und Fragestellungen eigenständig zu formulieren und zu erforschen, vor allem dann, wenn diese in ihren Herkunftsdisziplinen nur schwer durchzusetzen sind. Ein weiteres Gewicht liegt in der fächerübergreifenden Ausbildung von Wissenschaftlern/innen z.B. über Graduiertenkollegs.

Die Kommission empfiehlt diese Institution als Einrichtung mehrerer Hochschulen, wobei die verschiedenen Forschungsschwerpunkte an verschiedenen Hochschulen angesiedelt werden sollten. Angestrebt werden soll darüber hinaus die Kooperation mit Fachhochschulen und außeruniversitären (sowie unabhängigen) Forschungseinrichtungen. Ohne an dieser Stelle detailliert auf die bereits ausführlich dokumentierten Besonderheiten in diesem Organisationsmodell eingehen zu wollen (vgl. ebd.), erscheint eine solche Einrichtung für eine gezielte Forschungs- und Nachwuchsförderung von interfachkulturellen Gender-Forschungsansätzen wie auch im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ als eine überaus sinnvolle mittelfristig anzustrebende Maßnahme.

Weitere Vorschläge betreffen die Förderinstitutionen. So wird vorgeschlagen, zum einen in der DFG-Förderung (insbesondere Graduiertenkollegs, Forschergruppen und Sonderforschungsbereiche) in weitaus stärkerem Maße Aspekte der Frauen- und Gender-Forschung insbesondere zu interdisziplinären und fachkulturübergreifenden Themen zu berücksichtigen. Zum anderen sollten sowohl die VW-Stiftung als auch die DFG dazu aufgefordert werden, einen eigenen Förderschwerpunkt „Frauen- und Gender-Forschung im Kontext der Nachhaltigkeit“ einzurichten.

Unterstützung von Netzwerkarbeit ist dringend erforderlich.

Grundsätzlich halten alle Experten/innen den Ausbau einer Infrastruktur für die Kommunikation und Kooperation unter den innerhalb und außerhalb der Hochschule etablierten Forschungseinrichtungen sowie zur Förderung auch informeller, nicht institutionalisierter Netzwerke im Rahmen der Projekt- oder Verbundförderung für dringend notwendig.

Nach Ansicht der meisten Befragten gibt es bereits gut funktionierende, wenn auch häufig zu informelle Netzwerke und Kooperationsformen. So wird erklärt, dass jede/r für ihren/seinen Bereich vermutlich ziemlich genau weiß, wen sie wann anrufen muss, um Personen weiterzuvermitteln, Beratungen einzuholen etc. Weiterhin wird genannt, dass es bereits in den bestehenden Netzwerken einige Pools an potentiellen Gutachtern/innen gibt, die zur Begutachtung von Anträgen oder Betreuung/Bewertung von Weiterqualifizierungsarbeiten im Bereich „Gender und Nachhaltigkeit“ herangezogen werden könnten. Es kann also nicht allein darum gehen, neue Netzwerke zu schaffen, sondern bereits funktionierende aktiv zu unterstützen „aus dem Dunstkreis des Subversiven“ herauszuholen - wie es eine der Befragten ausdrückte.

Zusammenfassend wurde anhand der Gespräche deutlich, dass informelle Netzwerke bzw. Arbeitskreise mit der Kraft und dem Engagement einzelner Schlüsselpersonen entstehen und fortbestehen. Resultierend aus dieser Erfahrung wird die dringende Empfehlung ausgesprochen, solche Netzwerke im Rahmen von Infrastrukturentwicklung auch finanziell zu unterstützen und zu fördern, z.B.

- durch Übernahme der Kosten für Sachmittel, Fahrt-, Übernachtung, Räumlichkeiten, Tagungsbeiträge, Referenten/innen-Honorare und Publikationen (Druckkostenzuschüsse),
- durch finanzielle Unterstützung bei der Einrichtung und Betreuung einer Homepage zur Verbesserung von Vernetzungsstrukturen sowie
- durch Unterstützung des internationalen Austausches, bspw. durch Reisekostenzuschüsse oder die Übernahme von Tagungsgebühren.

Bisher scheint eine Finanzierung häufig nur aufgrund der Privatfinanzierung der Netzwerkmitglieder zu gelingen. Um den autonomen Charakter dieser Netzwerke zu erhalten, wird auf eine "zweckfreie" Mittelzuweisung insistiert (von der Konstruktion her ähnlich den Finanzierungsmodellen bei der Selbsthilfeförderung).

Fachbereichs- oder/und universitätsübergreifende Kooperationsmodelle (Zentren und Verbundsysteme) sind aktiv zu befördern.

Die Gründung von interdisziplinären Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung an den Hochschulen bzw. von feministischen Zentren mit auch naturwissenschaftlichen Themenschwerpunkten mit dem Ziel, die Erkenntnisse in die hochschulische Forschung und Ausbildung zu integrieren, wird als ausdrücklich unterstützenswert eingeschätzt. Hierdurch entstehen neue Möglichkeiten der Organisation und Vernetzung von Wissenschaftlern/innen, eine Intensivierung von fach- und hochschulübergreifenden Kooperationen - auch über Fachkulturen hinweg -, neue Möglichkeiten der Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie der Initiierung von übergreifenden Projekten und des Transfers von Erkenntnissen in eine andere (praxisnahe) Community. Dies könnte insbesondere für die Etablierung von Forschung und die Nachwuchsförderung im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ von Relevanz sein, da diese weder entlang der disziplinären Kompartimentierungslinien verlaufen noch in den herkömmlichen Strukturen befördert werden kann. Sie bedarf somit sowohl einer inhaltlich-thematischen als auch strukturell-organisatorischen Neuausrichtung und Umgestaltung in bezug auf Verankerung, Betreuung und Bewertung sowie Förderung solcherart Forschungs- und Qualifizierungsarbeiten.

Nach Meinung der Befragten ist dabei allerdings zu bedenken, dass

- nur eine autonome Einbettung in die Hochschulstruktur (Gleichstellung mit den Fachbereichen) auch eine bedarfsorientierte Personal- und Mittelausstattung garantiert,
- eine Doppelstrategie bei der Einbindung von Professuren (im Zentrum und im Fachbereich) verfolgt wird, damit die dafür notwendigen Rahmenbedingungen für Lehrveranstaltungen und die Aufhängung und Zuordnung von Qualifizierungsarbeiten (Anrechnung auf Lehrdeputat, Einrichtung fachbereichsübergreifender Betreuungs- und Prüfungsstrukturen) entsprechend gestaltet werden können,
- die Satzung der Einrichtung Mitgestaltungs- und -bestimmungsmöglichkeiten durch Mittelbauangestellte und Studenten/innen enthält.

Auch Hochschulverbundsysteme sind aktiv zu unterstützen. Denn diese können nicht nur zur Förderung von Gender-Forschung in Lehre und Forschung beitragen, sondern darüber hinaus interdisziplinär und interfachkulturell arbeitende Forscher/innen weiterqualifizieren helfen. Kooperationsformen, wie z.B. zwischen dem Zentrum für angewandte Gesundheitswissenschaften der Universität Lüneburg und der FH Nordostniedersachsen (gemeinsame Institute), könnten über gemeinsame Kommissionen und Ausschüsse

die Verortung, Betreuung, Begutachtung und Bewertung doppelt querliegender Weiterqualifizierungsarbeiten (z.B. solche im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“) erleichtern.

Interdisziplinäre fachkulturübergreifende Gender-Forschung ist in den Kanon der Lehrveranstaltungen zu integrieren.

Nachwuchsförderung in einem Themenfeld und Verankerung der Inhalte in der Lehre hängen zusammen, bedingen und befördern sich gegenseitig. Insbesondere mit Blick auf das Konzept der Nachhaltigen Entwicklung und einer diese unterstützenden interdisziplinären und fachkulturübergreifenden problemorientierten Wissenschaft und Forschung sollten gemäß den Aussagen befragter Wissenschaftsexperten/innen Gender-Aspekte im Rahmen von Pflicht- oder Wahlpflichtveranstaltungen in den Fächerkanon der Prüfungs- und Studienordnungen aufgenommen werden.

In solchen Fachrichtungen, in denen bislang Ansätze und Inhalte der Gender-Forschung nahezu völlig vernachlässigt wurden, wie den naturwissenschaftlichen, technischen und medizinischen Fachrichtungen, könnten Lehrangebote zunächst in fachhistorische und fachpolitische Veranstaltungen integriert werden. Gedacht wird daran, Lehrangebote der Gender-Forschung an bereits bestehende fachbereichsübergreifende Veranstaltungen, z.B. im Rahmen eines Aufbaustudiums oder einer zertifikatsvalidierten Weiterbildungsreihe anzubinden oder solche gezielt zu fördern. Zum zweiten sollten in Studiengängen, die wegen ihrer interdisziplinären fachkulturübergreifenden Ausrichtung (z.B. Umweltwissenschaften, Planungswissenschaften) oder wegen ihrer greifbaren Nähe zu nachhaltigkeitsrelevanten Themenbereichen (z.B. Ökotoxikologie, Ökologie, Gesundheitsforschung, Umweltbildung) Gender-Aspekte in die Studien- und Prüfungsordnung aufgenommen werden.

Darüber hinaus sollten auch in den Fachrichtungen, die bereits auf eine lange Tradition in der Frauen- und Gender-Forschung zurückblicken können, aber sich bislang kaum explizit mit Nachhaltigkeitsforschung beschäftigen, Themen im Kontext Nachhaltigkeit in den Lehrkatalog mit aufgenommen werden. Nachzudenken wäre in diesem Zusammenhang, ob nicht Länderweise ein Pool von Frauenforschungsprofessuren eingerichtet werden kann, die in Anlehnung an die Konditionen für die Fiebiger-Professuren im Sinne einer vorgezogenen Berufung zugewiesen werden sollen. Die Stellen könnten dann vorrangig auf Antrag an solche Fachbereiche oder eben auch als Querschnittsstelle für mehrere Fachbereiche vergeben werden, in denen Frauen- und Geschlechterforschung bislang nur rudimentär ausgebildet ist, aber ein inhaltlicher Bedarf - im Sinne einer Nachhaltigkeitsforschung – jedoch besteht. Damit wäre nicht nur ein Anreiz für die Fachbereiche gegeben, interdisziplinäre Gender-Forschung längerfristig zu institutionalisieren, sondern auch sich dafür kooperierend zusammenzuschließen und die zu vermittelnden Inhalte in eine gemeinsam akzeptierte Veranstaltungs- und Studienform zu gießen. Außerdem würde auf diese Weise auch ein wirksames Instrument zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ zum Tragen kommen. Übergangsweise könnte dies auch mit der befristeten Berufung auf eine von mehreren Fachbereichen beantragte Gastprofessur realisiert werden.

Denn solange nicht genügend Hochschullehrerinnen feste Stellen bekleiden, ist das Lehrangebot durch Wissenschaftlerinnen mit Lehraufträgen bzw. durch Gast-Professuren zu ergänzen. Dies gilt in besonderem Maße für das Themenfeld „Gender

und Nachhaltigkeit“. Im Sinne einer effektiven Betreuung von Studierenden ist dabei darauf zu achten, von vornherein über mehrere Semester Verträge zu vereinbaren.

C. Fazit und Handlungsvorschläge

5. Zusammenfassung der Ergebnisse und ihre forschungspolitische Reflexion

5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Obwohl Gender-Aspekten in der Diskussion um eine nachhaltige Entwicklung wachsendes Interesse entgegengebracht wird, gibt es bislang nur wenig an institutionalisierter Forschung an der thematischen Schnittstelle von „Gender und Nachhaltigkeit“. Nach den (Hinter-)Gründen für diesen Mangel und den Voraussetzungen für eine effektive Nachwuchsförderung in diesem interdisziplinären Themenfeld zu suchen, war Aufgabe der vorliegenden Untersuchung.

Die durchgeführten Befragungen und Recherchen (Kap. 4.2) belegen, dass interdisziplinäre und fachkulturübergreifende Geschlechterforschung generell, aber auch im Kontext der Nachhaltigkeitsforschung, ein relativ großes Potenzial an Nachwuchs aufweist. Deutlich wird das ungebrochene Forschungsinteresse und die Bereitschaft, sich in einem Gender-Forschungsbereich zu qualifizieren und zu profilieren, obwohl in den meisten Fächern keine direkten Karrierechancen absehbar sind.

Wissenschaftler/innen, die in einem interdisziplinären Themenfeld, wie z.B. „Gender und Nachhaltigkeit“ forschen oder/und sich weiter qualifizieren wollen, stoßen auf eine Reihe an erheblichen Schwierigkeiten, die sie gegenüber anderen, deren Qualifizierungswege *innerhalb* der Fachdisziplinen und *außerhalb* der Gender-Forschung verlaufen, strukturell in der Karriereplanung benachteiligen. Die wissenschaftlichen Laufbahnen von solchen quer zu den Disziplinen Forschenden sind ebenso wie ihre Biografien von Umwegen, Brüchen und der Inkaufnahme persönlicher Entbehrungen gekennzeichnet (Kap. 4.3).

Gespräche mit forschungsrelevanten Akteuren/innen und Wissenschaftler/innen in ihren verschiedenen Rollen und Situationen als Sich-Qualifizierende, Qualifizierende, Gutachter/innen, Koordinatoren/innen, Programmgestaltende oder/und Forschungsfördernde über die strukturellen und biografischen Hindernisse für interdisziplinär oder fachkulturübergreifend ausgerichtete Qualifizierungsvorhaben der Gender-Forschung verdeutlichten, dass sich die Probleme der Nachwuchsförderung in solchen Themenfeldern, auf folgende Aspekte beziehen:

- ? Das Wissenschaftsverständnis der beteiligten Personen oder/und Institutionen (Disziplinarität),
- ? die Förderung doppelt querliegender Qualifizierungsarbeiten (Förderprogramme, Bewilligungskriterien, Finanzierung),
- ? die institutionelle Rahmenbedingungen für doppelt querliegende Qualifizierungsarbeiten (Verankerung, Prüfungsordnungen, Bewertungskriterien) sowie
- ? die inhaltliche Begleitung solcher Qualifizierungsarbeiten (Aufwand, Anerkennung).

Die Auswertung macht außerdem deutlich, dass verschiedene Mechanismen zur Verfügung stehen oder/und von den betroffenen Personen entwickelt wurden, um die Hinder-

nisse und Schwierigkeiten, die einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung in interdisziplinären Themenbereichen entgegenstehen, zu überwinden.

Aus den Gesprächen kristallisieren sich folgende zentrale Erkenntnisse heraus:

- In der Phase der Weiterqualifizierung, d.h. der *Anbindung*, der *inhaltlichen Begleitung*, der *institutionellen Einbettung* und der *Bewertung* von querliegenden Qualifizierungsarbeiten, besteht wenig strukturelle Klarheit in Bezug auf die soziale Organisation, die formalen Verfahrensregeln und die Bewertungsmodi des gesamten Prozesses. Der Erfolg der Qualifizierung wird damit abhängig von der Bereitschaft und Offenheit individueller, am Qualifizierungsprozess beteiligter Personen sowie von deren Engagement, Gestaltungswillen und Erfindungsreichtum, strukturelle Hindernisse zu umgehen oder/und Regelungslücken zu schaffen und zu nutzen.
- Es existieren zahlreiche *selbstorganisierte Strukturen* - häufig informellen Charakters -, die eine bedeutsame Rolle bei der Beratung und inhaltlichen Betreuung querliegender Qualifizierungsvorhaben spielen. Die dort organisierte und geleistete inhaltliche Begleitung findet unter schwierigen Rahmenbedingungen statt und ist i.d.R. mit einem erheblichen (finanziellen und zeitlichen) Mehraufwand für alle Beteiligten verbunden.
- *Strukturelle Barrieren* im Wissenschaftsbetrieb (Prüfungsordnungen, Bewertungskriterien, fachkulturelle Traditionen, Förderrichtlinien) gegenüber quer zu den Disziplinen oder zu den Fachkulturen liegenden Weiterqualifizierungsvorhaben - insbesondere im Bereich der Gender-Forschung - verschärfen den auf dem wissenschaftlichen Nachwuchs lastenden Zeit- und Erfolgsdruck. Dies betrifft die Organisation und Ausführung von Forschungsvorhaben gleichermaßen wie die Gestaltung der eigenen wissenschaftlichen Biografie. Entsprechende Anpassungsstrategien gehen i.d.R. auf Kosten der darin involvierten (Nachwuchs-)Wissenschaftler/innen bzgl. der effizienten Kopplung von Existenzsicherung und Karriereplanung.

5.2 Die Bedeutung forschungspolitischer Realitäten für die Nachwuchsförderung in interdisziplinären Themenfeldern

Im folgenden Kapitel werden die genannten zentralen Erkenntnisse der Vorstudie mit einigen forschungspolitischen Entwicklungen bzw. Trends konfrontiert und bzgl. ihrer Auswirkungen auf die Nachwuchsförderung in interdisziplinären Themenfeldern allgemein und der Gender-Forschung im Besonderen (z.B. „Gender und Nachhaltigkeit“) kritisch zueinander ins Verhältnis gesetzt.

Zeit- und leistungseffektive Optimierung akademischer Qualifizierungswege: Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenprogramm

Dass das Personalmanagement und die Personalentwicklung an den Hochschulen dringend der Reformierung bedürfen, gilt als unbestritten. Prinzipiell wird die Erneuerung der Personalstruktur an Hochschulen und die Dienstrechtsreform, begrüßt, wenn dadurch mehr Flexibilität und Eingehen auf dynamische Entwicklungen, mehr Transparenz und Durchlässigkeit erreicht würde und wissenschaftliche Qualifikationswege der Hochschulen frauen- und familienfreundlicher würden.

So gelten geplante Neuerungen, wie die Abschaffung der Habilitation als einzige Voraussetzung zur Berufung auf eine Professur, die Abschaffung des Beamtenverhältnis-

ses, die Einführung bundesweiter und einheitlicher Tarifregelungen (also keinen hochschuleigenen Tarifvertrag) sowie die Einführung von Juniorprofessuren für qualifizierte Nachwuchswissenschaftler/innen als durchaus sinnvoll (z.B. Dunst 1999, Wissenschaftsrat 1998).

Die Verbesserung der personellen Rahmenbedingungen und eine Neugestaltung der Qualifikationswege der Hochschullehrer/innen soll nach den Vorstellungen der Bundesregierung die Leistungs- und Innovationsfähigkeit des Wissenschafts- und Forschungssystems in Deutschland stärken. Davon sollen insbesondere auch Wissenschaftlerinnen profitieren. Denn *„das bisherige System, das sich durch (...) eine mangelnde Repräsentanz von Frauen in Leitungspositionen und der nicht hinreichenden Beteiligung in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern auszeichnet, ist nicht mehr adäquat; es bedeutet eine ‚Verschwendung von Humankapital‘ und gefährdet den zukünftigen Qualitätsstandard von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen“* (European Commission, zit. in BLK 2000, S. 12). Auf den Bereich der fachkulturübergreifenden interdisziplinären Hochschulforschung allgemein und der Frauen- und Gender-Forschung im besonderen ist der Einfluss dieser Reformen allerdings kritisch zu hinterfragen.

Im Kreuzfeuer der Kritik steht insbesondere die Altersstaffelung im Rahmen des Qualifizierungsprozesses von Nachwuchswissenschaftlern/innen. Dies gilt insbesondere für das Nachwuchsgruppenprogramm im Rahmen der BMBF-Förderinitiative zur sozial-ökologischen Forschung. In beiden Maßnahmen sind zusätzlich gestufte Zeitgrenzen vorgesehen, innerhalb derer bestimmte Qualifizierungsschritte abgeschlossen werden müssen.

Das Thema der Anerkennung von Kindererziehungszeiten oder von Phasen der Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung soll an dieser Stelle nicht strapaziert werden. Zumindest im Nachwuchsgruppenprogramm der BMBF-Förderinitiative werden solche "Umwege" auf die Lebensalterszeit der Antragsteller/innen korrigierend angerechnet. Auch nicht diskutiert werden soll die Sinnhaftigkeit einer Altersbegrenzung generell und der impliziten Fokussierung auf den "jungen und damit leistungsstarken Arbeitsmenschen". Die kritische Betrachtung dieser beiden Maßnahmen hinsichtlich ihres Einflusses auf die Nachwuchsförderung in interdisziplinären fachkulturübergreifenden Themenfeldern wie „Gender und Nachhaltigkeit“ erfolgt vielmehr vor dem Hintergrund ihrer forschungsinhaltlichen Bedeutung.

Mit der Nachwuchsförderung im Rahmen der Dienstrechtsreform (Juniorprofessur) sowie der sozial-ökologischen Forschung (Nachwuchsgruppe) ist ein wichtiger Schritt in Richtung frühzeitige Autonomie und der Auflösung von Abhängigkeiten zwischen Sich-Qualifizierenden und Professoren/innen gemacht worden. Denn damit wird die persönliche Zuordnung der Assistenten/innen zu einer Professur mit allen damit verbundenen Konsequenzen für den Karriereverlauf von Hochschullehrern/innen und für die Entwicklung von Wissenschaftsdisziplinen, aber auch für den Prozess der beruflichen Sozialisation und die Persönlichkeitsentwicklung, ein Stück weit abgeschafft. Auf Stellen zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung wird dem wissenschaftlichen Nachwuchs so die Freiheit eingeräumt, Forschungsgegenstand und Forschungsmethoden stärker als bisher selbst zu bestimmen. Die vormals zeitlich getrennten Phasen der wissenschaftlichen Qualifizierung / Profilierung und beruflichen Professionalisierung als Hochschullehrende

werden durch die Juniorprofessur zusammengelegt. Damit steigt der Zeit-, Erwartungs- und Erfolgsdruck - die Entwicklung von Kompetenzen im Lehr-, Hochschul-, und Forschungsmanagementbereich und das wissenschaftliche Renommee betreffend - für diese, die wissenschaftliche Laufbahn entscheidende Zeitspanne erheblich. Nach allen bisherigen Erfahrungen mit interdisziplinärer Forschung und aufgrund der Kenntnislage der vorliegenden Untersuchung ist davon auszugehen, dass interdisziplinär oder fachkulturübergreifend arbeitende Wissenschaftler/innen vom Instrument der Juniorprofessur im Vergleich zu stärker disziplinär ausgerichteten Forschern/innen strukturelle Nachteile zu erarten hätten.

Sowohl die Juniorprofessur als auch die BMBF-Förderinitiative zur sozial-ökologischen Forschung werden in vielerlei Hinsicht als großer Schritt nach vorne eingeschätzt. Bspw. wird dort Transdisziplinarität als Anspruch formuliert, problemorientierte, akteursnahe inhaltliche Zugänge werden gesucht, die nicht nur ein interdisziplinäres, sondern häufig ein fachkulturübergreifendes Vorgehen voraussetzen. Darüber hinaus ist es nicht selbstverständlich, dass ein umweltwissenschaftlich orientiertes BMBF-Programm die Bedeutung der Gender-Forschung für sozial-ökologisch relevante Forschungsfragen anerkennt und explizit zu Forschungsanträgen aus dieser Perspektive auffordert.

Vor dem Hintergrund der hier dokumentierten Ergebnislage erscheinen die Altersbegrenzungen im Nachwuchsgruppenprogramm für die Ziele des BMBF-Programms sozial-ökologische Forschung mit Blick auf das Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ jedoch als kontraproduktiv. Denn eingedenk der vierfachen Misere von Forschern/innen, die sich mit fachkulturübergreifenden, interdisziplinären Problemen beschäftigen, in Bezug auf Fördermöglichkeiten, die institutionelle Verankerung, die inhaltliche Unterstützung sowie die Bewertung ihrer Arbeiten, zeichnet sich die zeitliche Dimension als der alles entscheidende Faktor ab - sowohl die eigenen Karrierevorstellungen und -chancen betreffend als auch die Durchführungsqualität von Forschungsprojekten.

Wie aus zahlreichen Gesprächen mit Forschern/innen und wissenschaftspolitischen Experten/innen deutlich wurde, kann an die Qualifizierungsphase von Wissenschaftler/innen mit interdisziplinären, fachkulturübergreifenden Forschungsarbeiten nicht der gleiche Zeitmaßstab angelegt werden wie für vorwiegend disziplinär Arbeitende. Wer sich im Ausbildungsprozess - also noch in der Promotion - mit verschiedenen Fachgebieten, -bereichen oder -kulturen berührenden Themen beschäftigt, braucht dazu notwendigerweise wesentlich länger. Denn es gilt, sich zusätzliche Kompetenzen anzueignen - die im übrigen zusehends gefragt sind, wie den Befragungen aus Förderinstitutionen und forschungspolitischen Äußerungen zu entnehmen ist.

Die großen Förderinstitutionen haben die Förderung interdisziplinärer Forschung explizit zu einer ihrer zentralen Aufgaben erhoben. Zwar gestehen sowohl ihre Vertreter als auch in interdisziplinären Zusammenhängen arbeitende Wissenschaftler/innen zu, dass quer zu den Disziplinen oder/und Fachkulturen liegende Fragestellungen wesentlich längerer Laufzeiten hinsichtlich der Begutachtung und der Realisierung bedürfen.

Die in den Förderprogramm- und Projektausschreibungen vorgesehenen Förderzeiträume entsprechen i.d.R. trotzdem nicht den für interdisziplinäres Arbeiten notwendigen größeren zeitlichen und organisatorischen Erfordernissen. Auf der anderen Seite mangelt es offenbar den meisten Nachwuchswissenschaftlern/innen an der Fähigkeit, die für das Vorhaben notwendigen zeitlichen und finanziellen Kapazitäten realistisch einschät-

zen zu können, was wiederum auf Beratungs- und Betreuungsdefizite in der Antragsphase zurückgeführt wird. Altersbegrenzungen in den Fördermaßnahmen erschweren insbesondere Wissenschaftlern/innen, die fächer- oder fachkulturenübergreifende Forschung praktizieren, die Möglichkeiten der Weiterqualifikation.

Der Erwerb interdisziplinärer Qualifikationen kann je nach formaler Voraussetzung ein ganzes Zusatzstudium oder lediglich einige Zusatzscheine bedeuten. Damit ist - neben der Bereitschaft zur räumlichen und zeitlichen Flexibilität - ein erheblicher Mehraufwand an Koordinations- und Kooperationsarbeit verbunden, der sich um so mehr verstärkt, wenn die unterstützenden formalen Strukturen dafür fehlen. Bei der Beschäftigung mit Themen, die zusätzlich zu ihrem Mangel an disziplinärer Passfähigkeit mit grundsätzlichen wissenschaftlichen Akzeptanzproblemen zu kämpfen haben - wie die Gender- und Frauenforschung -, potenzieren sich die genannten Schwierigkeiten.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass der Wunsch nach interdisziplinär ausgebildeten, auf sozial-ökologischen Forschungsgebieten erfahrenen Nachwuchswissenschaftlern/innen auf der einen Seite und Altersbegrenzungen für die Förderwürdigkeit auf der anderen Seite sich gegenseitig ausschließt. Dies gilt von der Tendenz her grundsätzlich für interdisziplinäre bis interfachkulturelle Themenfelder und insbesondere in Kombination mit Gender-Forschung. Die Altersbegrenzung schließt darüber hinaus aus vielerlei Gründen verstärkt Forscherinnen aus. Weniger wegen wahrgenommener Reproduktionszeiten, sondern wegen der bei ihnen häufiger anzutreffenden "Umwegbiografien", die verstärkt auftreten, wenn die Frauen mit ihrem wissenschaftlichen Anliegen quer und zwischen den Fachkulturen liegen.

Zwar ist in den Ausschreibungsbedingungen der BMBF-Förderinitiative die entsprechende "zeitliche" Anrechnung von Doppelstudien eingebaut, doch reicht das nicht aus, um den vielfältigen Zusatzanstrengungen, die häufig außerhalb der formal erfassbaren und verregelten Wege zum Tragen kommen, gerecht zu werden. So stellt auch der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung fest, dass es weitreichender und tiefergehender Anstrengungen und Maßnahmen als rein formaler Gleichberechtigungsanstrengungen bedarf, um die Männerdomäne "Wissenschaftsbetrieb" entsprechend umzugestalten (Wissenschaftsrat 1998). Ausgehend von der Einschätzung, dass im Kontext der akademischen Weiterqualifikation Frauen ausgrenzende und behindernde Strukturen vorherrschen, die mit zu ihrer wachsenden Unterrepräsentanz auf den verschiedenen Ausbildungsstufen beitragen, hält der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur Neustrukturierung der Doktorandenausbildung und -förderung“ (1995) unter anderem eine Flexibilisierung der Instrumente der Doktorandenförderung für unbedingt erforderlich - z.B. bei der Festsetzung von Förderzeiten und Altersgrenzen oder/und im Rahmen von Sonderprogrammen zur Promotionsförderung von Frauen. Weil sich Organisations- und Karrieremuster, wissenschaftliche Regeln, Standards und Riten in der Wissenschaft noch immer weitestgehend an männlichen Normen und Lebensbedingungen ausrichten, zieht er den Schluss, dass Frauen strukturell benachteiligende Barrieren (wie z.B. Altersgrenzen) abgebaut werden müssen und Personalplanung unter Einbeziehung von Frauenaspekten stattfinden muss (Wissenschaftsrat 1995, Hoffmann 1997).

Infrastrukturförderung für unabhängige Forschungsinstitutionen

Internetrecherche und Befragungen verdeutlichen die Bedeutung der unabhängigen wissenschaftlich arbeitenden Institutionen und Kooperationszusammenschlüsse für die Forschung zu interdisziplinären, die Fachkulturen überschreitenden Themenstellungen.

Insbesondere für Forschungsfragen unter einem Gender-Blickwinkel gewinnen institutionalisierte und informelle Zusammenschlüsse von Forschern/innen an Relevanz. Sie spielen nicht nur eine unschätzbare Rolle bei der Initiierung neuer Forschungsfragen und –schwerpunkte und deren Integration in die Hochschulforschung, sondern auch bei der Beratung, inhaltlichen Begleitung und Betreuung querliegender Arbeiten, für die eine formelle Andockmöglichkeit häufig lange gesucht oder konstruiert werden muss. Viele dieser Netzwerke, kleinen Institutionen oder Vereine stammen aus Zeiten der Hochphase sozialer Bewegungen. Mit ihren häufig basisdemokratischen Ansprüchen bzgl. der Organisationsform und -struktur (flache Hierarchien), ihrer oftmals politik- und wissenschaftskritischen Grundhaltung arbeiten viele dieser Netzwerke und Forschungseinrichtungen mittlerweile effektiv und beweisen professionelles Geschick bei der Beantragung von Forschungsfördermitteln. Um in den Genuss einer Forschungsförderung zu gelangen, müssen sie i.d.R. mit Hochschulinstitutionen oder/und förderfähigen wissenschaftlichen Einrichtungen kooperieren. Es gibt darüber hinaus eine ganze Reihe an informellen, zur eigenen inhaltlichen Unterstützung initiierten Zusammenschlüssen, denen insbesondere für die Nachwuchsförderung im Rahmen querliegender, inhaltlich zwischen den Fachkulturen angesiedelter Themen eine enorm fördernde Funktion zukommt. Dabei haben sich betroffene Frauenforscherinnen, die sich mit ihren Arbeiten zwischen alle "disziplinären Stühle" begeben haben, zusammengefunden, um die fehlenden Betreuungsstrukturen gegenseitig abfedern zu helfen. Die Projekterfahrung zeigte, dass jedes Mitglied von derartigen Zusammenschlüssen weit über den inhaltlichen Austausch hinaus profitierte.

Vernetzung ist eine der Voraussetzungen für Einflussnahme und Repräsentation in der Wissenschaft, für die Einmischung in wissenschaftspolitische Institutionen und Wahrnehmung von Interessensvertretungen. In Netzwerken schaffen sich Wissenschaftler/innen über Statusgruppen hinweg Formen der fachlichen und interdisziplinären Zusammenarbeit, sozialer Kommunikation und des Transfers von Informationen. Netzwerke sind auch Bedingungen für die Traditionalisierung von Ergebnissen der Frauen- und Gender-Forschung. Letztlich sind Wissenschaftlerinnen nur durch eigenständige Kommunikationszusammenhänge in der Lage, die formellen Netzwerkstrukturen für marginalisierte Themen wie „Gender und Nachhaltigkeit“ zu öffnen oder an denen vorbei funktionsfähige und machtvoll eigene aufzubauen (Lang und Sauer 1997).

Auch der Wissenschaftsrat vertritt die Meinung, dass Netzwerke in jedem Fall der Unterstützung bedürfen und die Bedingungen für eine gezielte Förderung solcher Zusammenschlüsse von Wissenschaftlerinnen hergestellt werden müssen, ja überhaupt eine "Frauenstruktur" im Wissenschaftsbetrieb aufgebaut oder/und erweitert werden muss (Hoffmann 1997).

Bis auf wenige Ausnahmen, wie im ehemaligen Berliner Förderprogramm "Frauenforschung", das auch nicht institutionalisierte Frauenforscherinnen oder/und Zusammenschlüsse bediente, haben solche informellen Zusammenschlüsse, aber auch Kooperationsformen mit einer formaleren Organisationsform keine Möglichkeit, direkt finanzielle Förderung zu beantragen. Sie müssen dafür den Umweg über eine förderfähige Institution gehen. Eine alte, aber nicht ganz unumstrittenen Forderung aus den Reihen der au-

tonomen Frauenforschung beinhaltet die Vorstellung einer zweckfreien Grundlagenicherung solcher Einrichtungen aus öffentlichen Mitteln.

Das BMBF hat im Rahmen seiner Initiative zur sozial-ökologischen Forschung eine Infrastrukturförderung für kleinere, bislang nicht oder nur geringfügig grundlagenfinanzierte Forschungsinstitutionen eingerichtet. Dieses Instrument versetzt damit erstmals auch kleinere Institute in die Lage, längerfristige Forschungsplanungen und -projekte verwirklichen zu können, ohne sie gleichzeitig an den Tropf der Dauerzuwendung durch die öffentliche Hand zu hängen (vgl. ISOE 1999).

Dieser an sich durchaus begrüßenswerte Ansatz trägt den Nachteil in sich, dass aufgrund der Antragsvoraussetzungen - eine gewisse Umsatzmindesthöhe muss nachgewiesen werden - genau die insbesondere auch für das Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ bedeutsamen kleinen Vereinigungen, Netzwerke und Kooperationsformen von einer direkten Förderung ausgeschlossen werden. Dies ist um so bedauerlicher, als dass die für eine Forschung im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ notwendige Infrastruktur nicht völlig neu geschaffen werden muss. Vielmehr belegen sowohl die Recherche als auch die Gespräche mit den Experten/innen, dass diese Strukturen nicht nur in gewissem Umfang in Form solcher außeruniversitärer oder/und informeller Netzwerke und Zusammenschlüsse vorhanden sind, sondern darüber hinaus bereits recht gut funktionieren. Die Frauenforscherinnen dieser noch überschaubaren Szene kennen sich i.d.R. persönlich und sind nicht selten mit Nachfragen für Begutachtungen, inhaltlichen Betreuungen, zur Unterstützung von Anträgen sowie als Fachreferentinnen überlastet. Sie treffen sich zu selbstorganisierten Veranstaltungen, deren Finanzierung, Organisation und Durchführung von einzelnen Mitgliedern nebenbei unter Nutzung verschiedener Wege abgewickelt wird und einen nicht unerheblichen zusätzlichen Mehraufwand an Zeit und Ressourcen bedeuten. Auf diese Initiativen und Aktivitäten rekurriert jedoch die überaus lebendige Publikationsmenge an feministischen Auseinandersetzungen mit und Einmischungen in den Nachhaltigkeitsdiskurs.

Die Forscher/innen-Gemeinschaft im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ hat im Grunde die Forderung des BMBF nach intensiver Vernetzung und der Suche nach neuen fruchtbaren Kooperationsformen u.a. auch zur Stärkung der außeruniversitären Forschung im Bereich sozial-ökologischer Fragestellungen in der Vergangenheit schon immer erfüllt - wenn auch unter extrem schwierigen Rahmenbedingungen.

Trends im Kontext der Hochschulreform

Im Zusammenhang der Umgestaltung der Wissenschaftsbetriebe wird für Hochschulen und außeruniversitäre öffentlich geförderte Forschungseinrichtungen eine stärkere Ausrichtung an marktwirtschaftlichen Effizienz- und Leistungskriterien angestrebt. Ziel ist es, die Konkurrenzstärke und Innovationskraft der Forschung zu erhöhen und dies durch ein höheres Maß an Autonomie in der Geldmittelverteilung, -verwaltung und Personalpolitik sowie in der Ausgestaltung von Forschungsschwerpunkten zu erreichen. Die Hochschulen sollen - flankiert durch staatlicherseits eingesetzte Anreizinstrumente - verstärkt in Wettbewerb treten und um

- die wirtschaftliche Verwertbarkeit ihrer Produkte und Erkenntnisse,
- die internationale Reputation ihrer Forschenden,
- die Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses und
- Förder- und Finanzmittel konkurrieren.

Neben dem Erreichen internationaler Wettbewerbsfähigkeit stehen dabei die Realisierung von Chancengleichheit, der Erwerb von Mehrfachqualifikationen und die Ausbildung zu multikompetenten Wissenschaftlern/innen sowie die Generierung innovativer Forschungsfragestellungen von gesellschaftspolitischer Relevanz ganz oben auf der Zieleagenda.

Dieser Entwicklung tragen zahlreiche Initiativen der Hochschulen Rechnung, indem sie sich neue, interdisziplinäre Strukturen geben: Z.B. durch die Zusammenführung mehrerer Fachbereiche unter ein Dach mit gemeinsamer Verwaltung und eigenständiger Kooperationsvereinbarungen (z.B. an der HU-Berlin), durch die Etablierung neuer fakultäts- oder fachbereichsübergreifender Zentraler Einrichtungen (wie an der TU-Darmstadt oder in Bielefeld) oder durch die Einrichtung neuer breit und interdisziplinär oder fachbereichsübergreifend angelegter Studiengänge (wie an den Universitäten Lüneburg, Oldenburg und Freiburg).

Mit Blick auf die Etablierung allgemein interdisziplinärer Hochschulforschung oder/und den Möglichkeiten, Forschungsfragen, die sich zwischen Fachkulturen bewegen, zu bearbeiten, ist diese Entwicklung durchaus positiv. Weniger fruchtbar hingegen sind die damit verbundenen Auswirkungen auf die Frauen- und Gender-Forschung im Kontext der Nachhaltigkeits-Forschung.

Bei der Gender-Forschung handelt es sich weniger um einen thematischen Schwerpunkt denn um eine Forschungsperspektive. Dies hat sie mit interdisziplinärer Forschung gemeinsam. Gender-Forschung versteht sich als grenzüberschreitend, problemorientiert und gesellschaftsbezogen. Forschungsperspektiven aus dieser Bandbreite werden weder von einer Disziplin ganz abgedeckt, noch gibt es ein Fach, das solche Perspektiven nicht eröffnet. Letztlich geht sie aber in der herkömmlichen Fächerordnung nicht auf. Frauenforschung ist noch immer eher eine randständige Angelegenheit - beschränkt auf die Sozial- und Kultur- sowie die Erziehungswissenschaften - die neben strukturellen Adäquatheitsproblemen noch mit grundlegenden Akzeptanzschwierigkeiten konfrontiert sind.

In nicht explizit Gender-orientierten interdisziplinären Forschungszusammenhängen droht der Frauenforschung weitere Marginalisierung. Denn erstens gehen mit derartigen Zusammenschlüssen generell immer Besitzstandskämpfe der beteiligten Fakultäten einher, in welchen sowieso schon als unmaßgeblich erlebte Frauenforschungsfragen i.d.R. als erste wegfallen. Zum zweiten genießt die Gender-Forschung in den die Nachhaltigkeitsdiskussion dominierenden Umwelt-, Natur- und Technikwissenschaften weder Anerkennung noch wird sie dort umfassend wahrgenommen. Interdisziplinäre umwelt- oder ökologieorientierte Zusammenschlüsse verschiedener Fachrichtungen bieten von daher der Frauenforschung bislang kaum Anschlussmöglichkeiten. Umgekehrt fehlt es wiederum in den interdisziplinären Frauenforschungszentren der Hochschulen an der inhaltlichen Verschränkung mit der Nachhaltigkeitsforschung oder/und mit umwelt- bzw. ökologieorientierten Themen.

Es ist also derzeit nicht ersichtlich, dass die bisherigen hochschulrelevanten Zusammenschlüsse oder Neugruppierungen von Fachbereichen oder die Zusammenführung thematischer Forschungsfelder zum Zwecke ihrer effizienteren wissenschaftlichen Bearbeitbarkeit, positive Effekte für das Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ haben

könnten. Im Gegenteil finden sich selbst in den Frauenforschungszentren bislang nur wenige Ansätze oder Initiativen für die wissenschaftliche Beschäftigung mit nachhaltigkeitsorientierten Querschnittsfragen.

6. Mögliche Lösungswege: Handlungsanregungen

In Kapitel 4.4.3 wurden zahlreiche Vorschläge von befragten Forschern/innen und wissenschaftspolitischen Experten/innen vorgestellt, auf welche Weise ihres Erachtens die Forschung und der wissenschaftliche Nachwuchs in interdisziplinären, fachkulturenübergreifenden Frauenforschungsthemenfeldern wie „Gender und Nachhaltigkeit“ befördert werden könnte. Aus diesen Anregungen wurden einige wesentliche und rasch realisierbar erscheinende ausgewählt. Damit soll nicht der Eindruck geweckt werden, dass die anderen Vorschläge von nachrangiger Bedeutung seien. Vielmehr wird von Seiten der Autorinnen das gesamte in Kapitel 4.4.3 präsentierte Spektrum an Anregungen für ein überaus sinnvolles und wünschenswertes Maßnahmenbündel gehalten, um die Nachwuchsförderung für querliegende Frauenforschungsfelder zu verbessern. Mit Blick auf den Zeitplan der BMBF-Förderinitiative zur sozial-ökologischen Forschung scheint es allerdings geboten, die Handlungsanregungen auf einige kurzfristiger realisierbare Maßnahmen zu fokussieren. Der im Folgenden skizzierte Vorschlag knüpft im wesentlichen an die zentralen Ergebnissen an.

Optimierung der sozialen, formalen und normativen Elemente der Qualifizierungsphase

Als Beitrag für mehr strukturelle Klarheit für alle Beteiligten (Qualifizierende, Sich-Qualifizierende, Begutachtende, Fördernde) in Bezug auf die soziale Organisation, das formale Verfahren und die Bewertungspraktiken im akademischen Qualifizierungsprozess werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- *Einrichtung von Promotionsstudiengängen und -kollegs*
Alle inhaltlich oder organisationell beratend in einem Qualifizierungsvorhaben Tätigen sollten den ganzen Qualifizierungszeitraum hindurch an der Betreuung beteiligt werden. Dies ist von vornherein sowohl im Zeitplan als auch bei der Organisation des gesamten Verfahrens - dessen formale Konstruktion im übrigen so frühzeitig wie möglich allen Beteiligten offengelegt werden sollte - zu berücksichtigen. Mit der Einrichtung von Promotionsstudiengängen oder -kollegs könnten die im Rahmen von nicht struktur- und disziplinpassgenauen querliegenden Qualifizierungsarbeiten einzelorganisiert und individuell vereinbart werden. Derartige Vereinbarungen sollten verbindlich und transparent sein. Sie böten darüber hinaus eine Alternative zur gängigen Konstruktion der Ein-Personen-Betreuung, was für die fachliche Begleitung interdisziplinärer Arbeiten von Vorteil wäre. Die Teilnehmenden solcher Promotionskollegs sollten sich zu Weiterbildungsveranstaltungen verpflichten, im Rahmen der Themen wie Projekt- und Zeitmanagement, Aquis von Fördergeldern, Antragstellung und Kommunikationstraining behandelt werden. Denn interdisziplinäre querliegende Qualifikationen sind zeitintensiver und umfassen umfangreichere und aufwendige Kommunikations- und Verständigungsphasen und -praktiken als disziplinäre Vorhaben. Sie bedürfen detailgenauer Vorbereitung und eines effektiven Managements.
- *Verbindliche Einbindung in den Forschungs- und Lehrbetrieb*
Es muss den Sich-Qualifizierenden ermöglicht werden, die Institutions- und Organisationskultur der Hochschulen kennen zu lernen. Denn dies ist eine unerlässliche Voraussetzung, um den Gesamtprozess, das Organisationsgebilde zur

Qualifizierung von Beginn der Arbeit bis hin zu Veröffentlichungen zu überblicken. Das gilt wiederum als entscheidende Bedingung zur Wahrnehmung, Generierung und Gestaltung von hochschulinternen Lösungsansätzen, zur Entwicklung erfolgreicher Bewältigungsstrategien und somit für die akademische Qualifikation.

Die Integration der Sich-Qualifizierenden in den Forschungs- und Lehrbetrieb sollte von daher ein wesentliches Prinzip der Nachwuchsförderung sein. Dies gilt um so mehr für die Qualifizierung im Bereich der Frauen- und Gender-Forschung oder/und doppelt quer zu den herkömmlichen disziplinären Strukturen liegenden Arbeiten. Insbesondere bei Qualifizierungen in einem zeit- und kommunikationsaufwendigen Themenfeld, wie "Gender und Nachhaltigkeit", ist darauf zu achten, dass diese Einbindungen in den Hochschulalltag im Rahmen einer Qualifikationsstelle bewältigt werden können. Neben den persönlich wertvollen und karrieretauglichen Lehrerfahrungen ist mit einer intensiven Integration von Nachwuchswissenschaftlern/innen in den Lehrbetrieb und in die universitäre Selbstverwaltungsorganisation die Chance der Infiltration der verschiedenen fachlichen Ebenen mit dem "Gender-Ansatz" verbunden, was sich durchaus positiv auf die wissenschaftliche Etablierung des Themenfeldes „Gender und Nachhaltigkeit“ auswirken könnte.

- *Fortbildungsveranstaltungen*

Zur Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs in interdisziplinären Themenfeldern wie „Gender und Nachhaltigkeit“ ist es unbedingt notwendig, dass die Lehrenden, Betreuenden sowie die Fördernden und Begutachtenden von solch querliegenden Arbeiten oder Anträgen auch "interdisziplinär" beurteilen können. Die derzeitige Praxis der Addition der fachlichen Einzelteile, repräsentiert durch verschieden fachkompetente Personen, reicht offensichtlich für eine angemessene Bewertung nicht aus. Wie die Ergebnisse der vorliegenden Expertise zeigen, stehen bei der Begutachtung oder Bewertung sowie bei der inhaltlichen Betreuung von mehrfach interdisziplinären Qualifizierungsvorhaben die eigenen fachlichen Vorlieben oder/und Fachkenntnisse der begutachtenden Personen im Vordergrund und beeinflussen das Beurteilungsergebnis entsprechend. Oder es werden nur diejenigen Teilbereiche begutachtet, die in der jeweilig eigenen Fachkompetenz liegen.

Für die bei interdisziplinären Arbeiten berührenden verschiedenen fachlichen Teilbereiche werden dann verschiedene Teilgutachten eingeholt und zu einem Gesamteindruck zusammengeführt. I.d.R. steht einer Würdigung des Gesamtansatzes bei interdisziplinären Vorhaben nicht nur der Mangel an universeller Fachkompetenz im Wege, sondern ebenfalls die durch die disziplinäre Kompartimentierung des Wissenschaftssystems unterstützte geringe Bereitschaft, sich auf fachfremde Inhalte und Methoden einzulassen. Diese starke Konzentration auf das eigene Fach basiert auf den Realitäten der Wissenschaftsbetriebe, in denen chronischer Zeitmangel herrscht und Spezialisierung als Voraussetzung zur wissenschaftlichen Profilierung gilt.

Vorgeschlagen wird, Lehrgänge und Schulungen für Begutachtende und Qualifizierende im Hinblick auf interdisziplinäre Beurteilung und Beratung anzubieten und dieses Angebot zunächst modellhaft im Rahmen der sozial-ökologischen Forschung zu erproben. So könnte kurzfristig ein Pool an in interdisziplinärer Beurteilung kompetenter Fachgutach-

ter/innen und Betreuenden entstehen, der der Forschungsförderung und Qualifizierung in interdisziplinären Themenfeldern, wie „Gender und Nachhaltigkeit“ durchaus zuträglich wäre. (Als Übergangslösung könnte für alle Begutachtungs- und Bewertungszyklen im Rahmen der sozial-ökologischen Förderinitiative ein verbindliches Verfahren festgelegt werden, in dem vorrangig die jeweils fachfremden Personen die entsprechenden Forschungsanträge oder/und Qualifizierungsarbeiten begutachten und somit die Vermittelbarkeit des Forschungsansatzes zu einem wesentlichen Entscheidungskriterium für seine Förderbarkeit wird.)

Mittelfristig wünschenswert wäre, dass sowohl die Förderinstitutionen als auch die Hochschulen und wissenschaftspolitische Einrichtungen, wie das BMBF, solcherart Veranstaltungen anbieten bzw. die von diesen Fragen fachlich berührten Mitarbeiter/innen dazu auffordert.

Interdisziplinarität als Berufungskriterium

Zur Förderung interdisziplinärer Hochschulforschung sollte künftig vor allem in Berufungsverfahren darauf geachtet werden, dass ein/e Hochschullehrer/in-Anwärter/in zusätzlich zum Nachweis wissenschaftlicher Forschungstätigkeit und der Lehrbefähigung Erfahrungen in interdisziplinärer Projektarbeit, in Forschung und Lehre sowie in der inhaltlichen Betreuung querliegender Qualifizierungsarbeiten mitbringt. Dies gilt um so mehr, wenn fachkulturübergreifende Gender-Forschung, wie z.B. im Rahmen der Nachhaltigkeitsforschung unterstützt werden soll.

Die für Wissenschaft und Forschung zuständigen Länderministerien werden aufgefordert, einen die Hochschulen bindenden Erlass zu formulieren, eine bestimmte Anzahl an Professuren mit nachweislichen interdisziplinären Kompetenzen und Fachkenntnissen festzulegen. Darüber hinaus sollten die Hochschulen ihre Qualifikationskriterien neu festlegen, damit Lehre, interdisziplinäre Kooperation und Forschungserfahrung, Betreuung disziplinübergreifender Arbeiten, Einsatz für die Etablierung innovativer Forschungsrichtungen in Richtung Nachhaltigkeit mindestens gleichrangig in die Entscheidungen der Berufungskommissionen einfließen, wie etwa Publikationslisten. Dies würde z.B. auch Bewerber/innen, die langjährige Forschungs- und Betreuungserfahrungen im Bereich „Gender und Nachhaltigkeit“ vorweisen können, zugute kommen.

Interdisziplinäre Gender-Forschung als Qualitäts- und Wettbewerbsfaktor

Hochschulen oder/und Fachbereiche, die offen sind für die Ansätze, Themen und Projekte der Frauen- und Gender-Forschung, sollten durch ein entsprechendes Anreizsystem, das über Finanzmittel oder über Ansehen steuert, unterstützt und belohnt werden. Angeregt wird, die Bereitschaft bzw. die realisierten Maßnahmen zur Förderung interdisziplinärer Gender-Forschungsvorhaben als positive Sanktionierung in die aktuellen Aushandlungsverfahren über Qualitätskriterien, nach denen Fächer und Hochschulen beurteilt werden sollen, aufzunehmen.

Die Förderung querliegender interdisziplinärer Qualifizierungsarbeiten im Bereich der Gender-Forschung soll verbindlich in den Ziele- und Leistungskatalog der Hochschulentwicklungspläne oder/und in die Zielvereinbarung der Hochschulen aufgenommen werden. Den Hochschulen soll darüber hinaus nahegelegt werden, diese Art von Forschungs- und Qualifizierungsarbeiten in der hochschulinternen Evaluation bevorzugt zu berücksichtigen. Denn diese erfordern einen Mehraufwand an Organisation und Betreuung, der bislang weder ausreichend honoriert wird noch sich über die Zuweisung von

Finanzmitteln positiv bemerkbar macht. Daher wird die Einführung eines Punktesystems empfohlen, in dem interdisziplinäre Projektbetreuung höher gewertet wird als disziplinäre.

Um die Hochschulen zur Förderung interdisziplinärer, fachkulturübergreifender Gender-Forschungsarbeiten anzuregen, werden die Länder aufgefordert, inhaltlich ausgerichtete Promotionsquoten festzulegen sowie durch die Ausschreibung von Preisen für herausragende Arbeiten oder für Hochschulen mit bemerkenswerten Anteilen an interdisziplinärer Gender-Forschung im Nachhaltigkeitskontext Anreize dafür zu schaffen.

Einrichtung fachbereichs- oder/und universitätsübergreifender Prüfungskommissionen

Angeregt wird die Einrichtung ortsunabhängiger Promotions-/Prüfungskommissionen für interdisziplinäre, Fachkulturen übergreifende Qualifizierungsarbeiten, wie z.B. solche im Bereich „Gender und Nachhaltigkeit“. Je nach thematischer Ausrichtung der Universitäten können diese Gremien inneruniversitär - und dort fachbereichsübergreifend - oder überuniversitär organisiert sein. Das jeweilige Bundesland stünde in der Pflicht, die Einrichtung zu initiieren und zu garantieren.

Zu beachten ist zum einen, dass diese Kommissionen interdisziplinär oder/und fachkulturübergreifend zusammengesetzt sind und dass eine institutionelle Anbindung und Einbindung der sich Qualifizierenden in die Lehre und in andere hochschulrelevante Aufgaben gewährleistet ist. Generell ist bei solcherart übergreifenden Prüfungskommissionen eine funktionierende individuelle Kommunikations- und Beratungsstruktur zu sichern, z.B. über Foren, in denen die sich Qualifizierenden regelmäßig ihren Arbeitsfortschritt zur Diskussion stellen können. Zu überlegen wäre, ob und inwieweit im Rahmen solcher Konstruktionen neue akademische Titel geschaffen werden sollten, um die damit verbundene, besondere Qualifizierung adäquat zu markieren.

Modifizierung zeitlicher Vorgaben

Um zur Überwindung der Zeitproblematik im Rahmen interdisziplinärer Qualifizierungen insbesondere im Bereich der Gender-Forschung beizutragen, werden bei den entsprechenden Maßnahmen zur Nachwuchsförderung die Aufhebung jeglicher Altersbegrenzungen als Förderkriterium und eine, interdisziplinären Arbeitszusammenhängen adäquate Bemessung von Förderzeiträumen vorgeschlagen:

Bisherige Kriterien biografischer Evaluation, wie das Lebensalter oder möglichst reibungslose wissenschaftliche Berufsbiografie, schließen insbesondere Wissenschaftlerinnen im Bereich der Frauen- und Gender-Forschung aus. Dieses Problem verschärft sich, je intensiver deren Verschränkung mit interdisziplinären oder/und fachkulturübergreifenden Forschungszusammenhängen ist. Generell sollten Lebensaltersgrenzen weder in (Stellen- oder Förder-) Ausschreibungen noch bei Einstellungen relevant werden. Daher wird die Aufhebung der Altersbegrenzungen für alle Maßnahmen empfohlen, mittels derer wissenschaftlicher Nachwuchs in explizit interdisziplinären, fachkulturübergreifenden, also z.B. zwischen Natur- und Geistes-/Sozialwissenschaften angesiedelten, Frauen- und Gender-Forschungsthemenfeldern gefördert werden soll.

Angeregt wird, dass im Nachwuchsgruppenprogramm im Rahmen der Förderinitiative zur sozial-ökologischen Forschung stattdessen ein Nachweis an "Schnittstellenkompetenz" und interdisziplinärer Projekterfahrung als Förderkriterium erbracht werden muss und damit zum einen die außerhalb gängiger wissenschaftsstruktureller Bahnen und

Zeitvorstellungen erworbenen interdisziplinären Qualifikationen positiv gewürdigt und zum anderen außer- wie inneruniversitäre Netzwerkarbeit und -aufbau anerkannt würden. Ausschlaggebendes Kriterium wäre dann weniger die Passfähigkeit des/der Antragstellenden bzgl. der Erfüllung zeiteffizienter Leistungsmerkmale, als vielmehr die Vielfalt an interdisziplinären Erfahrungen außer- und innerhalb des Wissenschaftsbetriebes.

Unterstützung wissenschaftlicher Kooperationsmodelle

Existierende und funktionierende wissenschaftliche Netzwerke und Kooperationszusammenschlüsse im Kontext interdisziplinärer, fachkulturübergreifender Gender- und Nachhaltigkeitsforschung sollten finanziell unterstützt werden

Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung der wissenschaftlichen Netzwerkarbeit zur Unterstützung akademischen Nachwuchses in interdisziplinären, fachkulturübergreifenden Themenfeldern der Nachhaltigkeits- und Gender-Forschung. Die dort engagierten Forscher/innen sind nicht nur als inhaltliche Berater/innen und Vermittler/innen tätig, sondern stellen einen Pool an potenziellen Verortungsmöglichkeiten für querliegende Arbeiten im Kontext der Frauenforschung und an Gutachtern/innen für solcherart interdisziplinäre Forschung dar. Gerade für das Anliegen der sozial-ökologischen Förderinitiative, Gender-Aspekte in verschiedene Themenfelder hineinragen zu wollen, erscheint die intensive Nutzung und Förderung dieser Zusammenschlüsse unabdingbar.

Vor diesem Hintergrund wird angeregt, bereits existierenden und funktionierenden Kooperations- und Arbeitszusammenhänge eine gewisse infrastrukturelle Unterstützung zu gewähren. Damit könnten bspw. Aufbau und Pflege eines internationalen Austausches, bspw. durch Reisekostenzuschüsse oder die Übernahme von Tagungsgebühren und die Publikationstätigkeit (z.B. durch Druckkostenzuschüsse) unterstützt werden. Darüber hinaus wird vorgeschlagen, Netzwerke und Zusammenschlüsse in projektungebundenen Arbeitsgruppen - also außerhalb der Forschungsförderungspraxis - längerfristig an übergeordneten Problemen des Bereiches „Gender und Nachhaltigkeit“, wie z.B. wissenschaftstheoretischen oder/und wissenschaftsphilosophischen oder/und methodischen Fragen, arbeiten zu lassen. Voraussetzung dafür ist eine Finanzierung von geeigneten Rahmenbedingungen, unter denen solche Treffen selbstorganisiert mit möglichst geringem Verwaltungsaufwand stattfinden können.

Für den Ausbau der Forschung zum Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ erscheint es sinnvoll, zunächst einen bundesweiten Pool einzurichten, aus dem die Vorbereitung größerer und kleinerer Projekte sowie Kolloquien, Workshops, Tagungen, Ausstellungen etc. finanziert werden können (ähnlich dem Berliner Programm „Frauenforschung“ oder wie es in der Sondierungsphase des BMBF-Förderschwerpunktes zur sozial-ökologischen Forschung realisiert wurde). Die Vergaberichtlinien für diese Gelder sollten dazu dienen, kurzfristig die Lücken oder Schwachstellen der bisherigen Drittmittelförderung abzufedern. Konkret bedeutet dies, dass nicht formal antragsfähige Zusammenschlüsse z.B. informelle Netzwerke oder Arbeitskreise aus Examenskandidaten/innen oder/und Promovierenden, denen eine institutionelle Anbindung an eine Hochschule fehlt, problemlos Zugang zu Mitteln bekommen können.

Weiterhin könnten darüber Veranstaltungen gefördert werden, die dem Ausbau fachspezifischer Netzwerke dienen und zur Organisation einer allgemeinen Antragsberatung beitragen. Analog zur Empfehlung der Niedersächsischen Kommission zur Förderung

von Frauenforschung und zur Förderung von Frauen in Lehre und Forschung (MWK 1994) regen wir zur Festlegung der Vergabekriterien und des Auswahlverfahrens die Einrichtung eines Gremiums an, dem interdisziplinär und fachkulturübergreifend erfahrene Frauenforscherinnen aus ganz Deutschland angehören sollen. Dieses Gremium könnte in der Folge ebenfalls für die Mittelvergabe zuständig sein.

Einstieg in die Realisierung: zwei Vorschläge

Zur *modellhaften Realisierung und Tauglichkeitsprüfung* der vorgeschlagenen Maßnahmen, empfehlen wir im Rahmen der Förderinitiative zur sozial-ökologischen Forschung ein universitätsübergreifendes Qualifizierungsprogramm zum Thema „Gender und Nachhaltigkeit“ (z.B. in Form eines Graduiertenkollegs) einzurichten. In einer vom BMBF initiierten und organisierten Reihe von Workshops sollten potenzielle Antragstellende und Interessierte aus den Netzwerken, Hochschulen oder auch einzelne Sachverständige/Fachexperten/innen über die genaueren dazu notwendigen Verfahrensregeln und -modi diskutieren und erste thematische Schwerpunkte strukturieren.

Die *Präsentation und Diskussion der vorliegenden Vorstudie* - der Ergebnisse und Vorschläge - mit einschlägigen Forschern/innen aus dem Bereich „Gender und Nachhaltigkeit“ sowie Vertretern/innen und Experten/innen wissenschaftspolitischer Institutionen und Fördereinrichtungen könnte zum einen im Mittelpunkt einer Auftaktveranstaltung für ein solcherart Qualifizierungsprogramm stehen. Zum anderen könnten die Ergebnisse der Studie dazu dienen, die innerhalb des Prozesses der derzeitigen Hochschulreform sich eröffnenden Gestaltungsspielräume zu nutzen, nicht zuletzt auch, um neuerlichen Fehlentwicklungen in der Nachwuchsförderung rechtzeitig vorbeugen zu helfen.

Ausgehend von diesen Befunden und Empfehlungen der Vorstudie böten Nachfolgeprojekte zu weiter interdisziplinären Zukunftsthemen die Chance, Nachhaltigkeit und Gender in weiteren Wissenschaftsbereichen zu etablieren und den Aufbau entsprechender Strukturen begleitend zu evaluieren.

Literatur

- AG Frauen des Forum für Umwelt und Entwicklung (1997): Zukunftsfähiges Deutschland. Zukunft für Frauen? Memorandum zur Wuppertal-Studie. Forum Umwelt und Entwicklung (Hg.), Bonn
- Balsiger, Phillip W./ Delfia, Rico & Di Giulio, Antonietta (1996): Ökologie und Interdisziplinarität – eine Beziehung mit Zukunft? Wissenschaftsforschung zur Verbesserung der fachübergreifenden Zusammenarbeit. Basel, Boston, Berlin
- Batisweiler, Claudia (2000): Bestandsaufnahme und Perspektive der Gender-Studies und Frauen-/Genderforschung an den niedersächsischen Hochschulen. Ein Projekt im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur und der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulbeauftragter. o.O.
- Bauhardt, Christine (1997): Das Graduiertenkolleg Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel. Ein Experimentierfeld für die Frauenuniversität in der Bundesrepublik Deutschland. In: Metz-Göckel, Sigrid & Steck, Felicitas (Hg.): Frauenuniversitäten. Initiativen und Reformprojekte im internationalen Vergleich. S. 129-135, Opladen
- Becker, Ruth (2000): Geschlecht und Raum: Feministische Forschung und Praxis in der Raumplanung. In: Cottmann, Angelika/ Kortendiek, Beate & Schildmann, Ulrike (Hg.): Das undisziplinierte Geschlecht – Frauen- und Geschlechterforschung. Einblick und Ausblick. S. 89-98, Opladen
- Berger, Renate (1997): Frauenforschung als Wissenschaftskritik. Förderprogramme und Forschungserfahrung in Berlin. In: Lang, Sabine & Sauer, Birgit (Hg.): Wissenschaft als Arbeit - Arbeit als Wissenschaftlerin. S. 219-224, Frankfurt a.M.
- Biesecker, Adelheid (2000): Arbeitsteilung und das Ganze des Wirtschaftens. Die Produktivität sozio-ökonomischer Vielfalt. In: Nutzinger, Hans G. & Held, Martin (Hg.): Geteilte Arbeit, ganzer Mensch. Perspektiven der Arbeitsgemeinschaft. S. 204-225, Frankfurt a.M., New York
- Biesecker, Adelheid/ Joachimsen, Maren & Knoblauch, Ulrike (1997): Vorsorgendes Wirtschaften. Ein Ansatz zur Überwindung der Defizite in der Nachhaltigkeitsdiskussion. In: Ökologisches Wirtschaften 3/4 Spezial Nachhaltiges Wirtschaften – Eine feministische Perspektive. S. 7-9
- Biesecker, Adelheid/ Mathes, Maite/ Schön, Susanne & Scurrill, Babette (Hg.) (2000): Vorsorgendes Wirtschaften. Auf dem Weg zu einer Ökonomie des Guten Lebens. Bielefeld
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (1999): Mut zur Veränderung, Deutschland braucht moderne Hochschulen. Vorschläge für eine Reform. Edelgard Bulmahn, Bonn
- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (2001): Grundsätze für die Förderung der Forschung im Rahmen von Forschernachwuchsgruppen durch das BMBF im Jahr 2001
bmbf.de/010702_ip_vgf_grundsätze.pdf (Stand: 04.10.2001)
- Böhmer, Elisabeth (1993): Wissenschaftliche Werdegänge von Frauen an der Freien Universität Berlin – Erfolgsfaktoren und -hemmnisse für Wissenschaftlerinnen im

- Sonderprogramm des Berliner Abgeordnetenhauses zur Frauenförderung. In: Arndt, Marlies et al. (Hg.): Ausgegrenzt und mittendrin. Frauen in der Wissenschaft. S. 147-159, Berlin
- Brand, Karl-Werner (Hg.) (1997): Nachhaltige Entwicklung. Eine Herausforderung an die Soziologie. Reihe Soziologie und Ökologie Bd. 1, Opladen
- Brand, Karl-Werner (Hg.) (1998): Soziologie und Natur. Theoretische Perspektiven. Reihe Soziologie und Ökologie Bd. 2, Opladen
- Braunmühl v., Claudia (1999): Der blockierte Dialog. Zur Rezeption feministischer Theorieimpulse im Wissenschaftsbetrieb. Berlin
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, BLK (Hg.) (1989): Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft. Heft 53, Bonn
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, BLK (Hg.) (1992): Erster Zwischenbericht über die Umsetzung der insbesondere Frauenfördernde Maßnahmen im Zweiten Hochschulsonderprogramm (HSP III). Heft 34, Bonn
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, BLK (Hg.) (1997): Förderung der Frauen im Bereich der Wissenschaft – Fortschreibung des Berichts aus dem Jahr 1989. Heft 53, 2. Aufl., Bonn
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, BLK (Hg.) (1998): Frauen in Führungspositionen – Zweite Ergänzung zum BLK-Bericht „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft – Gespräch der BLK über die „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft“. (Tonbandmitschnitt) am 8. Juni 1998, Bonn
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, BLK (Hg.) (1999): Bildung für eine nachhaltige Entwicklung – Gutachten zum Programm von Gerhard de Haan und Dorothee Harenberg, Freie Universität Berlin. Bonn
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, BLK (Hg.) (1999a): Nachfolgeaktivitäten für das Hochschulsonderprogramm III. Beschluss der BLK vom 25.10.1999 <http://www.blk.bonn.de/hwp03.htm> (Stand: 14.11.00)
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, BLK (Hg.) (2000): Frauen in der Wissenschaft, Berichte und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit. Heft 87, Bonn
- Busch-Lüthy, Christiane (1994): Ökonomie als Lebenswissenschaft. Der Paradigmenwechsel zum Nachhaltigkeitsprinzip als wissenschaftstheoretische Herausforderung. In: Politische Ökologie, Sonderheft 6, S. 12-17
- Busch-Lüthy, Christiane (2000): Natur und Ökonomie aus Sicht der Ökologischen Ökonomie: Eine subjektive Spurensuche, Vereinigung für Ökologische Ökonomie (VÖÖ), Beiträge und Berichte 2/2000
- Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt a.M.

- Defila, Rico & Di Giulio, Antonietta (1996): Interdisziplinäre Forschungsprozesse: Erwartungen und Realisierungsmöglichkeiten in einem interdisziplinären Forschungsprogramm - das Schwerpunktzentrum „Umweltverantwortliches Handeln“ in seinem Umfeld. In: Kaufmann-Hayoz, Ruth & Di Giulio, Antonietta (Hg.): Umweltproblem Mensch. Humanwissenschaftliche Zugänge zu umweltverantwortlichem Handeln. S. 3-24, Haupt, Bern, Stuttgart, Wien
- Defila, Rico/ Balsiger, Philipp W. & Di Giulio, Antonietta (1996): Ökologie und Interdisziplinarität - eine Beziehung mit Zukunft? Wissenschaftsforschung zur Verbesserung der fächerübergreifenden Zusammenarbeit. In: Balsiger, Phillip W./ Delfia, Rico & Di Giulio, Antonietta (Hg.): Ökologie und Interdisziplinarität - eine Beziehung mit Zukunft? S. 3-24, Basel, Boston, Berlin
- Deutscher Bundestag (Hg.) (1998): Konzept Nachhaltigkeit: Vom Leitbild zur Umsetzung; Abschlussbericht der E. K. Schutz des Menschen und der Umwelt – Ziele und Rahmenbedingungen einer nachhaltigen zukunftsverträglichen Entwicklung des 13. Deutschen Bundestages. Bonn
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (2000): Datenbank „Nachhaltigkeit und Gender“ Datenrecherche von November 99 – Juni 00, Zugrunde liegender Datenbestand vom 30.06.00
http://www.die-frankfurt.de/service/forschungsdokumentation/gender_index.htm
- DFG (Hg.) (1994): Senatskommission für Frauenforschung. Sozialwissenschaftliche Frauenforschung in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin
- Dietzen, Agnes (1993): Soziales Geschlecht. Dimensionen des Gender-Konzepts. Opladen
- Dröge-Modelmog, Ilse & Flaake, Karin (1997): Frauen- und Geschlechterstudien an BRD-Hochschulen - produktive Potentiale und Problembereiche. In: Zeitschrift für Frauenforschung (4/1997), S. 7-19
- Dunst, Claudia (1999): Autonomie der Hochschulen – Nutzen für die Gleichstellung. In: Neue Impulse (6/1999), S. 20-21
- Ebeling, Helga (1997): Zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Bundesrepublik Deutschland – Bisherige Entwicklungen und neue Strategien. In: Lang, Sabine & Sauer, Birgit (Hg.): Wissenschaft als Arbeit – Arbeit als Wissenschaftlerin. S. 39-56, Frankfurt a.M., New York
- Ebeling, Helga (1999): Chancengleichheit und Innovation – Strategien zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung. In: HGF (Hg.): Workshop Chancengleichheit als Managementaufgabe. Dokumentation 16, S. 94-103, Bonn
- Empacher, Claudia et al. (2000): Studies on Gender Impact of the Programms of the 5th Framework Programme for Research, Technological Development and Demonstration. Loft %: Enviroment and Substainable Development. Working Paper 1: State of the Art – Report and Evaluation Concept. In: ISOE, Schultz, Irmgard & Hummel, Diana (Hg.), Frankfurt a.M.
- Enders, Jürgen & Teichler, Ulrich (1995): Berufsbild der Lehrenden und Forschenden an Hochschulen: Ergebnisse einer Befragung des wissenschaftlichen Personals an westdeutschen Hochschulen. Bonn

- Enquete-Kommission „Schutz des Menschen und der Umwelt“ des 13. deutschen Bundestages (Hg.) (1981): Konzept Nachhaltigkeit. Vom Leitbild zur Umsetzung. Berlin
- Felt, Ulrike/ Nowotny, Helga & Taschwer, Klaus (1995): Wissenschaftsforschung – Eine Einführung. Frankfurt a.M.
- Förder-Hoff, Gabi (1989): Zur Situation der Frauenforschung an den Hochschulen. In: Hilf, Ellen & Mädje, Eva (Hg.): Zeit und Geld für Frauenforschung – Chancen und Möglichkeiten bundesweiter Fördermodelle. S. 28-39, Berlin
- Franz-Balsen, Angela (2001): Erfahrungen aus dem UBA-Projekt „Datenbank zu Nachhaltigkeit & Gender“. In: HBS (Hg.): Dokumentation zum Werkstattgespräch „Gender & Environment in der praktischen Umweltpolitik“. Berlin (im Druck)
- Frauen Fisch AG des Buko (1996): Zwischen Sparstrümpfen und Gigabytes: der ökologischen Lust, der Frauen Frust. Eine feministische Kritik zur Nachhaltigkeit und der Studie „zukunftsfähiges Deutschland“. Thesenpapier, Hamburg
- Gibbons, Michael/ Limoges, Camille/ Nowotny, Helga/ Schwartmann, Simon/ Scott, Peter & Trow, Martin (1994): The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies. S. 94-107, Sage, Thousand Oaks, New Delhi, London
- Götschel, Helene & Daduna, Hans (Hg.) (2000): Perspektivenwechsel. Frauen und Geschlechterforschung zu Mathematik und Naturwissenschaften. Mössingen-Talheim
- Götschel, Helene (1998): Perspektiven für feministische Lehre und Naturwissenschaftliche Studiengänge. In: Petersen, Barbara & Mauss, Bärbel (Hg.): Feministische Naturwissenschaftsforschung. Science und Fiction. S. 94-107, Mössingen, Talheim
- Häberli, Rudolf (1995): Transdisziplinarität im SPP Umwelt- Grundsätzliches. Panorama, Informationsbulletin des Schwerpunktprogrammes (SPP) „Umwelt“, 5, S. 6-13
- Hagemann-White, Carol (1984): Sozialisation: weiblich – männlich? Opladen
- Hagemann-White, Carol (1989): „Wir werden nicht zweigeschlechtlich geboren...“. In: Hagemann-White, Carol & Rerrich, M. (Hg.) (1989): FrauenMännerBilder, Bielefeld
- Hagemann-White, Carol (1995): Frauenforschung – der Weg in die Institution. Ideen, Persönlichkeiten und Strukturbedingungen am Beispiel Niedersachsen. Bielefeld
- Hessisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung (Hg.) (1992): Frauenförderung und Frauenforschung an hessischen Hochschulen. Wiesbaden
- Hilf, Ellen & Mädje, Eva (1989): Zeit und Geld für Frauenforschung – Chancen und Möglichkeiten bundesweiter Fördermodelle. Berlin
- Hirschman, Albert O. (1992): Denken gegen die Zukunft. Die Rhetorik der Reaktion. Frankfurt a.M.
- Hoffmann, Karl-Heinz (1997): Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Frauenförderung. In: Lang, Sabine & Sauer, Birgit (Hg.): Wissenschaft als Arbeit – Arbeit als Wissenschaftlerin. S. 330-335, Frankfurt a.M., New York
- Hofmeister, Sabine & Biesecker, Adelheid (2001): Vom nachhaltigen Naturkapital zur Einheit von Produktivität und Reproduktivität. Reproduktion als grundlegende Ka-

- tegorie des Wirtschaftens. In: Held, Martin & Nutzinger, Hans (Hg.): Nachhaltiges Naturkapital. Der Beitrag nachhaltiger Entwicklung zur Ökonomik, Frankfurt a.M., New York (in Vorbereitung)
- Hofmeister, Sabine (1998): Vorsorgen statt Entsorgen. Auf dem Weg in eine nachhaltige Stoffwirtschaft ist die Abfallwirtschaft ein Umweg. In: Müllmagazin Fachzeitschrift für ökologische Abfallwirtschaft, Abfallvermeidung und Umweltvorsorge, Schwerpunktheft Abfallvermeidung, 11. Jg., S. 11-14
- Hofmeister, Sabine (1999): Des Unbekannten Zählung. Abschied vom Gegensatz natur versus Kultur. In: Politische Ökologie 17. Jg., 59 Schwerpunkt „Wa(h)re Wildnis“, S. 27-28
- Hofmeister, Sabine (2000a): Frauen auf dem Weg zur Nachhaltigkeit – der „blinde Fleck“ ist das Ganze. In: Schneider, L. (Hg.): Bausteine für eine nachhaltige Entwicklung – Lokale Agenda 21. S. 101-123, Langgöns
- Hofmeister, Sabine (2000b): Welche Planung braucht eine nachhaltige Entwicklung – Blick zurück nach vorn. In: Brandt, Edmund (Hg.): Perspektiven der Umweltwissenschaften. S. 83-105, Baden-Baden
- Immler, Hans & Hofmeister, Sabine (1998): Natur als Grundlage und Ziel der Wirtschaft – Grundzüge einer Ökonomie der Reproduktion. Opladen
- ISOE (1999): Sozial-ökologische Forschung. Rahmenkonzept für einen neuen Förderungsschwerpunkt. Frankfurt a.M.
- ISOE (2000): Forschungspotentiale und Handlungsbedarfe der sozial-ökologischen Forschung. Ergebnisse der Auswertung der eingereichten Anträge zur Förderung von Sondierungsstudien. Endbericht, Frankfurt a.M.
- Jansen, Sarah (1989): Feministische Forschung von Frauen in der Tradition kritischer Wissenschaft, Round-Table-Gespräch. In: Hilf, Ellen & Mädje, Eva (Hg.): Zeit und Geld für Frauenforschung. Chancen und Möglichkeiten bundesweiter Fördermodelle. S. 19-22, Berlin
- Janshen, Doris (1997): Die Technische Universität der Frauen Europas. Eine konkrete Vision für die Jahrtausendwende. In: Metz-Göckel, Sigrid & Steck, Felicitas (Hg.): Frauenuniversitäten – Initiativen und Reformprojekte im internationalen Vergleich. S. 93-102, Opladen
- Jochimsen, Maren & Knoblauch, Ulrike (1993): Towards a Caring Economy. Brodening the Economic Method from an Ethical Perspective. Paper presented at the Conference “Out of the Margin. Feminist Perspectives on Economic Theory”. Amsterdam (Manuskript)
- Karsten, Maria-Eleonora & Kühn, Andrea (1996): „Man nimmt so was in Anspruch, wenn man das Gefühl hat, man ist irgendwo benachteiligt...“. Frauenförderung im wissenschaftlichen Nachwuchs in der Praxis in Niedersächsischen Universitäten und Fachhochschulen. Zwischenbericht 1993-1996, Lüneburg
- Karsten, Maria-Eleonora (1995): Frauenforschung in Niedersachsen. Lüneburg
- Karsten, Maria-Eleonora (1996): Wissenschaftliche Nachwuchsförderung in der Kooperation zwischen Fachhochschule und Universität auf dem weg in die Promotion: Das Niedersächsische AssistentInnenprogramm. In: Salomon, Alice, Fachhochschule Berlin (Hg.)

- Karsten, Maria-Eleonora/ Amarteifio, N. & Burbach (1997): Evaluation der frauenfördernden Maßnahmen im HSP II und III in Niedersachsen, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst, MWK, Hannover
- Karsten, Maria-Eleonora/ Hetzer, Silke & van Riesen, Kathrin (2001): Gender-Mainstreaming, Frauenforschung und Frauenförderung an der Hochschule. Aktivitäten des Büros für Frauenförderung und Gleichberechtigung Universität Lüneburg 1991-2001. Lüneburg
- Karsten, Maria-Eleonora (2001): Frauen fordern – Frauen fördern: gendermainstreaming bleibt ein wesentliches hochschulpolitisches Gebot der Stunde. In: Heilmann, Joachim & Simon, Jürgen (Hg.): Kompetenz und Kreativität. Eine Universität in Entwicklung. S. 31-38, Lüneburg.
- Keller, Agnes (2000): Promotionsmöglichkeiten von Fachhochschulabsolventen an Universitäten. Übersicht zum gegenwärtigen Stand und Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung. o.O.
- Krais, Beate (1999): Wissenschaft als Beruf und die Ordnung der Geschlechter oder Wege aus der Forschung In: HGF (Hg.): Workshop Chancengleichheit als Managementaufgabe. Dokumentation 16, S. 34-36, Bonn
- Krais, Beate (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterforschung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a.M.
- Landschultze, Maren (1997): Alternativer Landbau und Feministische Naturwissenschaftskritik. Frankfurt a.M.
- Lang, Sabine & Sauer, Birgit (Hg.) (1997): Wissenschaft als Arbeit – Arbeit als Wissenschaftlerin. Frankfurt a.M., New York
- Läufer, Thomas (Hg.) (1998): Vertrag von Amsterdam: Texte des EU-Vertrages und des EG-Vertrages. Bonn
- Lucke, Doris (1998): Grenzen des Faches – Grenzen des Geschlechts. Durchsetzungschancen von Frauen in der Soziologie. In: Soziologie (4/1998), S.14-31
- Lucke, Doris (1999): Männer, Frauen und die Soziologie. Zur halbierten Emanzipation einer aufklärerischen Disziplin. Soziologie 2. In: Soziologie (2/1999), S. 23-45
- Lucke, Doris (2000): Zwischen Professionalisierungsdruck und Marginalisierungsrisiko. Frauen und Geschlechterforschung in der Soziologie. In: Cottmann, Angelika/ Kortendiek, Beate & Schildmann, Ulrike (Hg.): Das undisziplinierte Geschlecht – Frauen- und Geschlechterforschung. Einblick und Ausblick. S. 107-126, Opladen
- Maurer, Magarete (1993): Frauenforschung in Naturwissenschaften, Technik und Medizin, Dokumentation und Bibliographie, Literatur, Zeitschriften, Adressen. Wien
- Mertel, Sabine (2000): AssistentInnenprogramm an Niedersächsischen Fachhochschulen – Qualifikationsprofile – Netzwerke – professionspolitische Impulse, Referat gehalten beim Doktorandenkolloquium FH-AbsolventInnen der Deutschen Gesellschaft für Sozialarbeit, 10.-11.11.2000. Berlin
- Metz-Göckel, Sigrid (1993): Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel. Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen“ in Nordrhein-Westfalen. In: Neue Impulse (1/1993)

- Meuser, M. & Nagel, Ulrike (1991): Expertinneninterviews – vielfach erprobt, wenig beachtet. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef & Kraimer Klaus (Hg.): *Qualitativ empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen.* S. 441-471, Opladen
- Mocek, R. (1989): *Wissenschaft und Produktionsverhältnisse.* In: *Beiträge zur Wissenschaftsgeschichtsschreibung der DDR.* Rektorat der Wilhelm-Pieck-Universität Rostock (Hg.), Rostock
- Müller, Ursula (1997): Von der Gegen- zur Interventionskultur: „Frauenforschung“ als institutionalisierte Sozialwissenschaft. In: Metz-Göckel, Sigrid & Steck, Felicitas (Hg.): *Frauenuniversitäten – Initiativen und Reformprojekte im internationalen Vergleich.* S. 157-177, Opladen
- MWK, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (Hg.) (2000): *Frauenfördernde Maßnahmen der Hochschulsonderprogramme II und III. Ein Evaluationsbericht für Niedersachsen,* Hannover
- Netzwerk Frauenforschung NRW (1999): *Netzwerk Frauenforschung stellt sich vor.* Dortmund
- Neusel, Ayla (1997): 100 Tage für 100 Jahre: Internationale Frauenuniversität „Technik und Kultur“ im Rahmen der Weltausstellung EXPO 2000 in Hannover. In: Metz-Göckel, Sigrid & Steck, Felicitas (Hg.): *Frauenuniversitäten – Initiativen und Reformprojekte im internationalen Vergleich.* S. 69-91, Opladen
- Nickel, Hildegard M. (1997): *Bittersüße Früchte. Frauenforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin.* In: Lang, Sabine & Sauer, Birgit (Hg.): *Wissenschaft als Arbeit – Arbeit als Wissenschaftlerin.* S. 211-218, Frankfurt a.M., New York
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, MWK (Hg.) (1992): *Hochschulen in Niedersachsen.* Hannover
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, MWK (Hg.) (1994): *Frauenförderung ist Hochschulreform – Frauenforschung ist Wissenschaftskritik. Bericht der niedersächsischen Kommission zur Förderung von Frauen in Lehre und Forschung.* Hannover
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, MWK (Hg.) (1997): *Berichte aus der Frauenforschung: Perspektiven für Naturwissenschaften, Technik und Medizin.* Hannover
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, MWK (Hg.) (2000): *Frauenfördernde Maßnahmen der Hochschulsonderprogramme II und III – Ein Evaluationsbericht für Niedersachsen.* Hannover
- Nordrhein-Westfalen (Hg.) (1991): *Dokumentation Frauenforschung.* 2. Aufl., Düsseldorf
- Onnen-Isermann, C. & Oßwald, U. (1991): *Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich. Studien zu Bildung und Wissenschaft 99.* Bad Honnef
- Orland, Barbara & Rössler, Mechthild (1995): *Women in Science – Gender and Science. Ansätze feministischer Naturwissenschaftskritik im Überblick.* In: Orland, Barbara & Scheich, Elvira (Hg.): *Das Geschlecht der Natur.* o.O.
- Palm, Kerstin (1998): *Der Mensch und die Natur. Feministische Anmerkungen zur aktuellen Debatte um den Naturbegriff.* In: Petersen, B. & Mauss, Bärbel (Hg.): *Feministische Naturwissenschaftsforschung - Science und Fiction.* Mössingen-Talheim

- Palm, Kerstin (1999): „Feministische Naturwissenschaftsforschung - was soll das denn sein?“ Zur Rezeption feministischer Theorie in der Biologie. In: Dausien, B./ Oechsle, M./ Schmerl, C./ Stein-Hilbers, M. (Hg.): Erkenntnisprojekt Geschlecht. Feministische Perspektiven verwandeln Wissenschaft. S. 113-136, Opladen
- Palm, Kerstin (2000): Neuzeitliche Naturauffassung und Weiblichkeitsvorstellungen – Feministische Interpretationen ihrer Zusammenhänge. In: Götschel, Helene & Daduna, Hans (Hg.): Perspektivenwechsel. Frauen und Geschlechterforschung zu Mathematik und Naturwissenschaften. S. 44-54, Mössingen-Talheim
- Pfarr, Heide M. (1997): Maßnahmen und Instrumente einer emanzipatorischen Gleichstellungspolitik auf dem Prüfstand. In: Lang, Sabine & Sauer, Birgit (Hg.) (1997): Wissenschaft als Arbeit – Arbeit als Wissenschaftlerin. S. 57-66, Frankfurt a.M., New York
- Schäfer, Martina & Schön, Susanne (2000): Nachhaltigkeit als Projekt der Moderne. Skizzen und Widersprüche eines zukunftsfähigen Gesellschaftsmodells. Berlin
- Schlüter, Anne (1989): Zur Situation der Frauenforschung außerhalb der Hochschulen. In: Hilf, Ellen & Mädje, Eva (Hg.): Zeit und Geld für Frauenforschung – Chancen und Möglichkeiten bundesweiter Fördermodelle. S. 39-50, Berlin
- Schneider, Hans J. (1996): Über das Verhältnis zwischen Natur- und Geisteswissenschaften - Wissenschaftstheoretische Überlegungen im Hinblick auf die Fähigkeit zur Interdisziplinarität. In: Balsiger, Phillip W./ Delfia, Rico & Di Giulio, Antonietta (Hg.): Ökologie und Interdisziplinarität - eine Beziehung mit Zukunft? S. 45-55, Basel, Boston, Berlin
- Schultz, Irmgard (2001): Ein Blick zurück. Gender Perspektiven in der deutschen Umweltforschung. In: Politische Ökologie, Sonderheft 70, S. 12-17
- Spiegel, der (2/2001): Nimtz-Köster, Renate: Frech sein, fordern, drängen. Hamburg, S. 148-150
- Spitzner, Meike (1993): Geschwindigkeit und Beschleunigung – Orientierungen für eine ökologische Zeitpolitik. In: IÖW-Informationsdienst des Institut für ökologische Wirtschaftsforschung. Jg. 8 (5/1993)
- Spitzner, Meike (1997): Die Krise der Reproduktions-Arbeit: Herausforderung an eine öko-soziale Stadtplanung. Material der Kommission „Frauen in der Stadt“ des Deutschen Städtetages. Köln
- Spitzner, Meike/ Beik, Ute unter Mitarbeit von Winterfeld v., Uta und Ganser, Hildegard (1996): Reproduktionsarbeitsmobilität – theoretische und empirische Erfassung, Dynamik ihrer Entwicklung und Analyse ökologischer Dimensionen und Handlungsstrategien. In: Forschungsverbund Ökologisch verträgliche Mbbilität (Hg.): Bericht Nr. 1. Rahmenbedingungen von Mobilität in Stadtregionen. Bericht des Verbundforschungsprojektes „Ökologisch verträgliche Mobilität“ im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Förderschwerpunkt „Ökologische Forschung in Stadtregionen und Industrielandschaften (Stadtökologie)“. Wuppertal
- taz-Berlin (27.10.1999): Weniger Frauenförderung in den Unis
- Weller, Ines/ Hoffmann, Esther & Hofmeister, Sabine (Hg.) (1999): Nachhaltigkeit und Feminismus – Neue Perspektiven, alte Blockaden. Bielefeld

- Wermuth, Nanny (1992): Frauen an Hochschulen. Statistische Daten zu den Karriere-chancen. Studium zu Bildung und Wissenschaft 105, Bad Honnef
- Wetterer, Angelika (1990): Frauen und Frauenforschung in der bundesdeutschen Soziologie. Ergebnisse der Soziologinnen-Enquête. Werkstattbericht Bd. 27, Kassel
- Wichterich, Christa (1992): Die Erde bemuttern. Frauen und Ökologie nach dem Erdgipfel in Rio. Köln
- Winterfeld v., Uta/ Biesecker, Adelheid/ Duden, Barbara & Spitzner, Meike (1997): Vom Zwischenruf zum Kontrapunkt, Frauen, Wissenschaft, Natur. Bielefeld
- Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. S. 10, Köln
- Wissenschaftsrat (2000): Thesen zur künftigen Entwicklung des Wissenschaftssystems in Deutschland. Köln
- Witterich, Christa (1995): Frauen der Welt. Vom Fortschritt der Ungleichheit. Göttingen
- Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin

Anhang

Fragen

Personenkreis: „Gender- und Nachhaltigkeits“-Forscher/innen

Erfahrung mit der institutionellen Einbindung der Forschungs- und Qualifizierungsarbeiten

- Wo ist/wird die Forschung disziplinär verortet? Probleme, Erfahrungen (z.B. disziplinäres Zugehörigkeitsgefühl)
- Kooperation mit wem und wie? (Netzwerk, fachbereichsintern, -übergreifend, universitätsübergreifend, zwischen universitären und außeruniversitären und unabhängigen Einrichtungen)
- Wo und wie wird das Thema in den Lehrbetrieb integriert? (Veranstaltungstyp)

Erfahrung mit Förderinstanzen

- Probleme, Hindernisse bei der Beantragung interdisz. „G+N“-Vorhaben? (personelle, zeitliche und finanzielle Ausstattung, Beurteilungskriterien für die Förderwürdigkeit)

Erfahrung mit Qualifizierungsmöglichkeiten

- Beurteilung der Rahmenbedingungen (Promotions-, Habilitationsordnung; Gewichtung der Anteile disziplinärer und interdisziplinärer Inhalte bei der Beurteilung; Beurteilung der Qualifikationskriterien), Akzeptanz
- Betreuungsaufwand und –ausstattung (zeitlich, finanziell, Profilierungsmöglichkeit)
- Einbindung der Promovierenden und Habilitierenden in die Hochschullehre? (strukturelle Hindernisse, Probleme)

Anregungen, Vorschläge gerichtet an die Hochschule zur Optimierung

1. der Institutionalisierung von Forschung und Lehre zum Thema „G+N“³¹

- Verankerung des Lehrgebietes (Frauenforschung, integriert in die Disziplinen und Fachbereiche, Entwicklung disziplin- oder/und fachbereichsübergreifender Lehrstrukturen)
- Möglichkeiten der Frauenbeauftragten
- Thema „G+N“ eigener Posten im Haushalts- und Hochschulentwicklungsplan
- (Weiter)bildungsmaßnahmen zur Bewusstmachung der Bedeutung von „G+N“ (Gendermainstreaming), Tutorinnenprogramm
- Entwicklung von hochschuleigenen Anreizstrategien zur Förderung von „G+N“ (Betreuung gegen Zeitausgleichsmodelle, Ausschreibung von Preisen, Ehrungen, Entwicklung neuer Kriterien für Mittelverteilung)
- Aufnahme in die Prüfungs- und Studienordnung als Wahl- und Wahl-Pflichtfach
- Gastprofessuren, Lehraufträge auch von Personen aus der Praxis (Agenda-Büros, Kommunalen Frauenbeauftragten) oder/und aus autonomen Wissenschaftseinrichtungen oder/und Wissenschaftlerinnen-Netzwerken

³¹ „G+N“ im Folgenden als Abkürzung für „Gender und Nachhaltigkeit“

- Kooperationsmöglichkeiten innerhalb der Universitäten (Selbstorganisationsräume ermöglichen durch zeitliche, finanzielle und räumliche Mittel), zwischen Universitäten und zwischen Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen oder/und praxisnahen Initiativen (problem- und AnwenderInnen-orientierte Forschung)
- Einrichtung von eigenen Frauen („G+N“) Forschungs-Zentren oder/und Instituten mit Anbindung an die Universität oder/und einzelne Fachbereiche
- Einrichtung von women-studies zu „G+N“ nach dem Vorbild der USA
- Einrichtung von Ergänzungs-, Weiterbildungs- oder/und Aufbaustudiengängen (Zusatzqualifikation)
- Einschätzung der Hochschulreformerischen Ansätze zur Förderung von „G+N“-Forschung und –Lehre?

2. der Qualifizierungschancen

- Entwicklung neuer Qualifizierungskriterien für den Bereich „G+N“ (Promotion, Habilitation, Berufung, 5-Jahresgrenze)
- Schaffung von Karriereanreizen zumindest Garantie der Gleichstellung von Betreuenden interdisziplinärer Vorhaben wie im Bereich „G+N“ im Vergleich mit Betreuenden diszipl. Vorhaben (Höhe der Mittelverteilung gekoppelt an Betreuung interdisz. Vorhaben, Freistellung von anderen Hochschulaufgaben, Preis etc. bei Betreuung von interdiszpl. Vorhaben)
- Einrichtung und Ausstattung von Graduiertenkollegs
- Mentorinnen-, Tutorinnen-Projekte
- Einrichtung von Forschungs-Lern-Veranstaltungen (Projektstudien)
- Einschätzung der Positiv-Bsp. (förderungs- und betreuungsmaßig) Assistentinnen-Programm NS, Dorothea-Erxleben-Programm
- Einschätzung von Fiebiger-Profes (vorgezogene Berufung)
- Virtuelle Promotions-, Habilitationsräume für interdiszpl. Vorhaben mit Universitätsstatus
- Universitätsübergreifende Betreuungsorganisation (z.B. Gutachterinnen-Netzwerke)
- Geteilte Diplom-, Promotionsvorhaben
- Einschätzung hochschulreformerischer Ansätze (Abschaffung der Habilitation, Aufhebung des Hausberufungsverbot)

Anregungen, Vorschläge gerichtet an die Förderinstitutionen (DFG, Stiftungen)

1. Förderrichtlinien

- Modifizierung der Förderkriterien (vgl. Kriterienkatalog für interdiszpl. Forschungsförderung insbes. bzgl. Möglichkeiten der Weiterqualifizierung über Projekte, Kooperationskriterien, Wegfall der Altersgrenze)
- Anreizstrategien zur Förderung interdiszpl. („G+N“) Vorhaben mit Qualifizierungsmöglichkeit
- Vorlauffinanzierung in der Antragsphase zur Förderung von nicht institutionell verankerten Antragstellerinnen oder/und Nachweis einer gut ausgestatteten (finanziell

und betreuungsmäßig) Nachwuchsförderung als Förderbedingung bei interdisziplin. („G+N“) Vorhaben

2. Förderung von Kooperation

- Vorfinanzierung in der Antragsphase zur Förderung von Netzwerkbildung und Kooperationsinitiierung
- finanzielle Unterstützung von Foren zum Austausch von (G+N)-Forschenden, von Betreuenden oder/und Begutachtenden jenseits der etablierten Hochschulinstitutionen
- Förderung von Forschungsverbänden durch Anreize bzw. Auflagen in der Antragsstellung (z.B. Verbundanträge mit Nachweis von Qualifizierungsmöglichkeiten und Betreuungssicherung)

3. Förderschwerpunkte

- Sonderforschungsbereich zu „G+N“ mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten
- Nachwuchsgruppe zu „G+N“ mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten
- Schwerpunktprogramm zu „G+N“ mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten
- Post-Doc-Programme zu „G+N“ mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten

Anregungen, Vorschläge gerichtet an die wissenschaftspolitischen Einrichtungen (BMBF, Forschungsministerien der Länder, Hochschulrektorenkonferenz, BLK, Kultusministerkonferenz, BuKof)

1. Förderrichtlinien von BMBF und den Länderministerien

- Leistungsbezogene Mittelzuweisung für Hochschulen im Landeshochschulgesetz verankern (Kriterienentwicklung berücksichtigt Mehraufwand bei der Betreuung, Durchführung und Qualifizierung im Rahmen von interdisziplin. Vorhaben wie „G+N“)
- Modifizierung der Förderkriterien und Qualifikationskriterien (vgl. Kriterienkatalog für interdisziplin. Forschungsförderung insbes. bzgl. Möglichkeiten der Weiterqualifizierung über Projekte, Kooperationskriterien, Wegfall der Altersgrenze)
- Anreizstrategien zur Förderung von Nachwuchs für oder/und im Rahmen interdisziplin. („G+N“) Vorhaben:
 - Vorlauffinanzierung in der Antragsphase zur Förderung von nicht institutionell verankerten Antragstellerinnen oder/und Nachweis einer gut ausgestatteten (finanziell und betreuungsmäßig) Nachwuchsförderung als Förderbedingung bei interdisziplin. („G+N“) Vorhaben
 - Neuregelung der Mittelzuteilung (Verbundforschung, Forschungs-Kooperation auch mit außerunivers. Einrichtungen, Netzwerkforschung sowie Betreuungs- und Begutachtungsorganisation und -formen als Zuschlags- oder/und Bezuschussungskriterium)

- Mittelzuschuss bei Schaffung eines Pools, von mehreren Einrichtungen finanziert, aus dem befristete Stelle(n) für bestimmte Forschungsinhalte („G+N“) zur Weiterqualifikation in Forschung und Lehre eingerichtet werden
 - finanzielle Honorierung für Hochschulen, wenn sie Stelle aus dem Stellenplan herausnehmen und für Sonderaufgaben bereit stellen (z.B. Qualifizierung im Bereich „G+N“)
 - Verpflichtung der Hochschulrektorenkonferenz, entsprechende Strukturreformen in der Hochschulen einzuleiten (Konzeptualisierung der Nachwuchsförderung im Rahmen interdisziplinäre Forschung („G+N“) und der „G+N“-Forschungsinstitutionalisierung im Entwicklungsplan, Aufstellung neuer Qualifizierungs- und Beurteilungskriterien für Promotion, Habilitation und Betreuung interdisziplinäre („G+N“) Vorhaben)
2. Förderung von Kooperation
- Vorfinanzierung in der Antragsphase zur Förderung von Netzwerkbildung und Kooperationsinitiierung
 - finanzielle Unterstützung von Foren und Veranstaltungen zum Austausch von („G+N“-Forschenden, von Betreuenden oder/und Begutachtenden jenseits der etablierten Hochschulinstitutionen
 - Förderung von Forschungsverbänden durch Anreize bzw. Auflagen in der Antragsstellung (z.B. Verbundanträge mit Nachweis von Qualifizierungsmöglichkeiten und Betreuungssicherung)
3. Förderung inhaltlicher Förderschwerpunkte
- Nachwuchsgruppe zu „G+N“ mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten (Anreize für Betreuung und Durchführung interdisziplinäre Vorhaben schaffen)
 - Schwerpunktprogramme zu „G+N“ mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten (Bsp. sozial-ökologische Forschung, Niedersächsisches Programm NFFG)
 - Post-Doc-Programme zu „G+N“ mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten

Personenkreis: Frauen-/GenderforscherInnen

Erfahrung mit der institutionellen Einbindung der Forschungs- und Qualifizierungsarbeiten und mit Organisationsmodellen zur Frauenforschung (insbesondere bzgl. Qualifizierungsmöglichkeiten, Betreuungssituation)

- Wo ist/wird die Forschungs-/Qualifizierungsarbeit disziplinär verortet?
- Zentrale Einrichtung der Universitäten oder verschiedener Fachbereiche oder eines Fachbereichs
- Frauenforschung als eigener Schwerpunkt versus Professuren an naturwiss.-technischem oder anderem Fachbereich, Integration von Frauenforschung in schon bestehende Disziplinen - welche Auswirkungen auf Qualifizierungsmöglichkeiten?

Erfahrung mit Kooperation

- Kooperation mit wem und wie (Netzwerk, FB-intern, FB-übergreifend, Uni-übergreifende Forschungsverbünde, zwischen Uni und außeruniversitäre Einrichtungen wie autonomen oder/und HGF-Einrichtungen, zwischen Universitäten und Praxis)
- Wie werden Qualifizierungsarbeiten betreut? Vor- und Nachteile für Betreuenden und Betreuten?

Erfahrung mit Förderinstanzen

- Probleme, Hindernisse bei der Beantragung von Frauenforschungsvorhaben? (personelle, zeitliche und finanzielle Ausstattung, Beurteilungskriterien für die Förderwürdigkeit)
- Vorfinanzierung der Antragsphase? Finanzierung von Kooperations-, Austausch- und Betreuungsmöglichkeiten?
- Erfahrung mit Senatskommission für Frauenforschung der DFG?
- Einschätzung von HSP II und III, Dorothea-Erxleben, Assistentinnen-Programm NS?

Erfahrung mit Qualifizierungsmöglichkeiten

- Beurteilung der Rahmenbedingungen (Promotions-, Habilitationsordnung; Gewichtung der Anteile disziplinärer und interdisziplinärer Inhalte bei der Beurteilung; Beurteilung der Qualifikationskriterien)
- Betreuungsaufwand und -ausstattung (zeitlich, finanziell, Profilierungsmöglichkeit)
- Einbindung der Promovierenden und Habilitierenden in die Hochschullehre? (strukturelle Hindernisse, Probleme)

Anregungen, Vorschläge gerichtet an die Hochschule zur Optimierung

1. der Institutionalisierung von Forschung und Lehre zum Thema „G+N“

- Verankerung des Lehrgebietes (Frauenforschung, integriert in die Disziplinen und Fachbereiche, Entwicklung disziplin- oder/und fachbereichsübergreifender Lehrstrukturen)

- Möglichkeiten der Frauenbeauftragten
- Thema Frauenforschung („G+N“) eigener Posten im Haushalts- und Hochschulentwicklungsplan
- (Weiter)bildungsmaßnahmen zur Bewusstmachung der Bedeutung von Frauenforschung („G+N“) (Gendermainstreaming), Tutorinnenprogramm
- Entwicklung von hochschuleigenen Anreizstrategien zur Förderung von Frauenforschung („G+N“) (Betreuung gegen Zeitausgleichsmodelle, Ausschreibung von Preisen, Ehrungen, Entwicklung neuer Kriterien für Mittelverteilung)
- Aufnahme in die Prüfungs- und Studienordnung als Wahl- und Wahl-Pflichtfach
- Gastprofessuren, Lehraufträge auch von Personen aus der Praxis (Agenda-Büros, Kommunalen Frauenbeauftragten) oder/und aus autonomen Wissenschaftseinrichtungen oder/und Wissenschaftlerinnen-Netzwerken
- Kooperationsmöglichkeiten innerhalb der Universitäten (Selbstorganisationsräume ermöglichen durch zeitliche, finanzielle und räumliche Mittel), zwischen Universitäten und zwischen Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen oder/und praxisnahen Initiativen (problem- und Anwender/innen-orientierte Forschung)
- Einrichtung von women-studies zu „G+N“ nach dem Vorbild der USA
- Einrichtung von Ergänzungs-, Weiterbildungs- oder/und Aufbaustudiengängen (Zusatzqualifikation)
- Einschätzung der Hochschulreformerischen Ansätze zur Förderung von „G+N“-Forschung und -Lehre?

2. Der Qualifizierungschancen

- Entwicklung neuer Qualifizierungskriterien für den Bereich „G+N“ (Promotion, Habilitation, Berufung, 5-Jahresgrenze)
- Schaffung von Karriereanreizen zumindest Garantie der Gleichstellung von Betreuenden interdisziplinärer Vorhaben wie im Bereich „G+N“ im Vergleich mit Betreuenden diszipl. Vorhaben (Höhe der Mittelverteilung gekoppelt an Betreuung interdisz. Vorhaben, Freistellung von anderen Hochschulaufgaben, Preis etc. bei Betreuung von interdiszipl. Vorhaben)
- Einrichtung und Ausstattung von Graduiertenkollegs
- Mentorinnen-, Tutorinnen-Projekte
- Einrichtung von Forschungs-Lern-Veranstaltungen (Projektstudien)
- Einschätzung der Positiv-Beispiele (förderungs- und betreuungsmäßig) Assistentinnen-Programm NS, Dorothea-Erxleben-Programm
- Einschätzung von Fiebiger-Profes (vorgezogene Berufung)
- Virtuelle Promotions-, Habilitationsräume für interdiszipl. Vorhaben mit Uni-Status
- Universitätsübergreifende Betreuungsorganisation (z.B. Gutachterinnen-Netzwerke)
- Geteilte Diplom-, Promotionsvorhaben
- Einschätzung hochschulreformerischer Ansätze (Abschaffung der Habilitation, Aufhebung des Hausberufungsverbot)

Anregungen, Vorschläge gerichtet an die Förderinstitutionen (DFG, Stiftungen)

1. Förderrichtlinien

- Modifizierung der Förderkriterien (vgl. Kriterienkatalog für interdisziplinäre Forschungsförderung insbes. bzgl. Möglichkeiten der Weiterqualifizierung über Projekte, Kooperationskriterien, Wegfall der Altersgrenze)
- Anreizstrategien zur Förderung interdisziplinärer („G+N“) Vorhaben mit Qualifizierungsmöglichkeit:
- Vorlauffinanzierung in der Antragsphase zur Förderung von nicht institutionell verankerten Antragstellerinnen oder/und Nachweis einer gut ausgestatteten (finanziell und betreuungsmäßig) Nachwuchsförderung als Förderbedingung bei interdisziplinären („G+N“) Vorhaben

2. Förderung von Kooperation

- Vorfinanzierung in der Antragsphase zur Förderung von Netzwerkbildung und Kooperationsinitiierung
- finanzielle Unterstützung von Foren zum Austausch von („G+N“-)Forschenden, von Betreuenden oder/und Begutachtenden jenseits der etablierten Hochschulinstitutionen
- Förderung von Forschungsverbänden durch Anreize bzw. Auflagen in der Antragstellung (z.B. Verbundanträge mit Nachweis von Qualifizierungsmöglichkeiten und Betreuungssicherung)

3. Förderschwerpunkte

- Sonderforschungsbereich zu „G+N“ mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten
- Nachwuchsgruppe zu „G+N“ mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten
- Schwerpunktprogramm zu „G+N“ mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten
- Post-Doc-Programme zu „G+N“ mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten

Anregungen, Vorschläge gerichtet an die wissenschaftspolitischen Einrichtungen (BMBF, Forschungsministerien der Länder, Hochschulrektorenkonferenz, BLK, Kultusministerkonferenz, BuKof)

1. Förderrichtlinien von BMBF und den Länderministerien

- Leistungsbezogene Mittelzuweisung für Hochschulen im Landeshochschulgesetz verankern (Kriterienentwicklung berücksichtigt Mehraufwand bei der Betreuung, Durchführung und Qualifizierung im Rahmen von interdisziplinären Vorhaben wie „G+N“)
- Modifizierung der Förderkriterien und Qualifikationskriterien (vgl. Kriterienkatalog für interdisziplinäre Forschungsförderung insbes. bzgl. Möglichkeiten der Weiterqualifizierung über Projekte, Kooperationskriterien, Wegfall der Altersgrenze)
- Anreizstrategien zur Förderung von Nachwuchs für oder/und im Rahmen interdisziplinärer („G+N“) Vorhaben:

- Vorlauffinanzierung in der Antragsphase zur Förderung von nicht institutionell verankerten Antragstellerinnen oder/und Nachweis einer gut ausgestatteten (finanziell und betreuungsmäßig) Nachwuchsförderung als Förderbedingung bei interdisziplin. („G+N“) Vorhaben
 - Neuregelung der Mittelzuteilung (Verbundforschung, Forschungs-Kooperation auch mit außerunivers. Einrichtungen, Netzwerkforschung sowie Betreuungs- und Begutachtungsorganisation und -formen als Zuschlags- oder/und Bezuschussungskriterium)
 - Mittelzuschuss bei Schaffung eines Pools, von mehreren Einrichtungen finanziert, aus dem befristete Stelle(n) für bestimmte Forschungsinhalte („G+N“) zur Weiterqualifikation in Forschung und Lehre eingerichtet werden
 - finanzielle Honorierung für Hochschulen, wenn sie Stelle aus dem Stellenplan herausnehmen und für Sonderaufgaben bereit stellen (z.B. Qualifizierung im Bereich „G+N“)
- Verpflichtung der Hochschulrektorenkonferenz, entsprechende Strukturreformen in der HS einzuleiten (Konzeptualisierung der Nachwuchsförderung im Rahmen interdisziplin. Forschung („G+N“) und der „G+N“-Forschungsinstitutionalisierung im Entwicklungsplan, Aufstellung neuer Qualifizierungs- und Beurteilungskriterien für Promotion, Habilitation und Betreuung interdisziplin. („G+N“) Vorhaben)
2. Förderung von Kooperation
- Vorfinanzierung in der Antragsphase zur Förderung von Netzwerkbildung und Kooperationsinitiierung
 - finanzielle Unterstützung von Foren und Veranstaltungen zum Austausch von („G+N“-)Forschenden, von Betreuenden oder/und Begutachtenden jenseits der etablierten Hochschulinstitutionen
 - Förderung von Forschungsverbänden durch Anreize bzw. Auflagen in der Antragsstellung (z.B. Verbundanträge mit Nachweis von Qualifizierungsmöglichkeiten und Betreuungssicherung)
3. Förderung inhaltlicher Förderschwerpunkte
- Nachwuchsgruppe zu G+N mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten (Anreize für Betreuung und Durchführung interdisziplin. Vorhaben schaffen)
 - Schwerpunktprogramme zu G+N mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten (Bsp. sozial-ökologische Forschung, Niedersächsisches Programm NFFG)
 - Post-Doc-Programme zu G+N mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten

Personenkreis: Förderinstanzen (DFG, Stiftungen)

1. Zu den Förderrichtlinien

- Praxis der Förderung interdisziplin. Vorhaben der Frauenforschung (Beurteilungskriterien); Problem der Weiterqualifizierung (Würdigung der Betreuenden- und Betreutensituation)?

- Modifizierung der Förderkriterien (vgl. Kriterienkatalog für interdisziplinäre Forschungsförderung insbes. bzgl. Möglichkeiten der Weiterqualifizierung über Projekte, Kooperationskriterien, Wegfall der Altersgrenze)
- Anreizstrategien zur Förderung interdisziplinärer („G+N“) Vorhaben mit Qualifizierungsmöglichkeit?
- Vorlauffinanzierung in der Antragsphase zur Förderung von nicht institutionell verankerten Antragstellerinnen oder/und Nachweis einer gut ausgestatteten (finanziell und betreuungsmäßig) Nachwuchsförderung als Förderbedingung bei interdisziplinären („G+N“) Vorhaben

2. Förderung von Kooperation

- Vorfinanzierung in der Antragsphase zur Förderung von Netzwerkbildung und Kooperationsinitiierung
- finanzielle Unterstützung von Foren zum Austausch von („G+N“-)Forschenden, von Betreuenden oder/und Begutachtenden jenseits der etablierten Hochschulinstitutionen
- Förderung von Forschungsverbänden durch Anreize bzw. Auflagen in der Antragsstellung (z.B. Verbundanträge mit Nachweis von Qualifizierungsmöglichkeiten und Betreuungssicherung)

3. Förderschwerpunkte

- Erfahrungen mit der Frauenforschung? Erfahrung mit der Senatskommission für Frauenforschung? Einschätzung der Bedeutung für die Nachwuchsförderung?
- Sonderforschungsbereich zu „G+N“ mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten
- Nachwuchsgruppe zu „G+N“ mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten
- Schwerpunktprogramm zu „G+N“ mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten
- Post-Doc-Programme zu „G+N“ mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten

Personenkreis: Wissenschaftspolitischen Einrichtungen (BMBF, Forschungsministerien der Länder)

Zu den Förderrichtlinien von BMBF und den Länderministerien

- Leistungsbezogene Mittelzuweisung für Hochschulen im Landeshochschulgesetz verankern (Kriterienentwicklung berücksichtigt Mehraufwand bei der Betreuung, Durchführung und Qualifizierung im Rahmen von interdisziplinären Vorhaben wie „G+N“)
- Modifizierung der Förderkriterien und Qualifikationskriterien (vgl. Kriterienkatalog für interdisziplinäre Forschungsförderung insbes. bzgl. Möglichkeiten der Weiterqualifizierung über Projekte, Kooperationskriterien, Wegfall der Altersgrenze)
- Anreizstrategien zur Förderung von Nachwuchs für oder/und im Rahmen interdisziplinärer („G+N“) Vorhaben:
 - Vorlauffinanzierung in der Antragsphase zur Förderung von nicht institutionell verankerten Antragstellerinnen oder/und Nachweis einer gut ausgestatteten

(finanziell und betreuungsmäßig) Nachwuchsförderung als Förderbedingung bei interdisziplinären („G+N“) Vorhaben

- Neuregelung der Mittelzuteilung (Verbundforschung, Forschungs-Kooperation auch mit außeruniversitären Einrichtungen, Netzwerkforschung sowie Betreuungs- und Begutachtungsorganisation und -formen als Zuschlags- oder/und Bezuschussungskriterium)
 - Mittelzuschuss bei Schaffung eines Pools, von mehreren Einrichtungen finanziert, aus dem befristete Stelle(n) für bestimmte Forschungsinhalte (G+N) zur Weiterqualifikation in Forschung und Lehre eingerichtet werden
 - finanzielle Honorierung für Hochschulen, wenn sie Stelle aus dem Stellenplan herausnehmen und für Sonderaufgaben bereit stellen (z.B. Qualifizierung im Bereich „G+N“)
- Verpflichtung der Hochschulrektorenkonferenz, entsprechende Strukturreformen in der Hochschule einzuleiten (Konzeptualisierung der Nachwuchsförderung im Rahmen interdisziplinärer Forschung („G+N“) und der „G+N“-Forschungsinstitutionalisierung im Entwicklungsplan, Aufstellung neuer Qualifizierungs- und Beurteilungskriterien für Promotion, Habilitation und Betreuung interdisziplinärer („G+N“) Vorhaben)

Zur Förderung von Kooperation

- Vorfinanzierung in der Antragsphase zur Förderung von Netzwerkbildung und Kooperationsinitiierung
- finanzielle Unterstützung von Foren und Veranstaltungen zum Austausch von („G+N“-)Forschenden, von Betreuenden oder/und Begutachtenden jenseits der etablierten Hochschulinstitutionen
- Förderung von Forschungsverbänden durch Anreize bzw. Auflagen in der Antragsstellung (z.B. Verbundanträge mit Nachweis von Qualifizierungsmöglichkeiten und Betreuungssicherung)

Zur Förderung inhaltlicher Förderschwerpunkte

- Nachwuchsgruppe zu „G+N“ mit entsprechender Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten (Anreize für Betreuung und Durchführung interdisziplinärer Vorhaben schaffen)
- Erfahrung mit der Einrichtung von Schwerpunktprogrammen zu „G+N“ (Bsp. sozialökologische Forschung, Niedersächsisches Programm NFFG); Berücksichtigung der Qualifizierungsbesonderheiten? Notwendige Verbesserungen?
- Einrichtung von Post-Doc-Programmen zu „G+N“: Berücksichtigung spezifischer Voraussetzungen bei Qualifizierungsmaßnahmen?

Personenkreis: transdisziplinäre ForscherInnen

Erfahrung mit der institutionellen Einbindung von interdisziplinären Forschungs- und Qualifizierungsarbeiten (insbesondere bzgl. Qualifizierungsmöglichkeiten, Betreuungssituation)

- Erfahrung mit der Verortung und Betreuung interdisziplinärer Forschungs-/Qualifizierungsarbeit (disziplinär oder übergreifend zwischen verschiedenen Fach-

bereichen oder eines Fachbereichs, Integration von interdisziplin. Forschung in schon bestehende Disziplinen)

- Erfahrung und Verbesserungsvorschläge bzgl. Kooperationsmöglichkeiten im Rahmen der Durchführung und Betreuung interdisziplin. Forschungs-/Qualifizierungsarbeiten (Netzwerkbildung, fachbereichsintern, -übergreifend, universitätsübergreifende Forschungsverbände, zwischen Uni und außeruniversitäre Einrichtungen wie autonomen oder/und HGF-Einrichtungen, zwischen Universitäten und Praxis)

Erfahrung mit Förderinstanzen

- Probleme, Hindernisse bei der Beantragung von Frauenforschungsvorhaben? (personelle, zeitliche und finanzielle Ausstattung, Beurteilungskriterien für die Förderwürdigkeit)
- Vorfinanzierung der Antragsphase? Finanzierung von Kooperations-, Austausch- und Betreuungsmöglichkeiten?

Erfahrung mit Qualifizierungsmöglichkeiten

- Beurteilung der Rahmenbedingungen (Promotions-, Habilitationsordnung; Gewichtung der Anteile disziplinärer und interdisziplinärer Inhalte bei der Beurteilung; Beurteilung der Qualifikationskriterien)
- Betreuungsaufwand und -ausstattung (zeitlich, finanziell, Profilierungsmöglichkeit)
- Einbindung der Promovierenden und Habilitierenden in die Hochschullehre? (strukturelle Hindernisse, Probleme)

Tabelle 1a: Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten im Bereich Gender & Nachhaltigkeit der universitären Institutionen³²

Institution	Fachbereich/ Abteilung (Verortung der Arbeit)	thematische Ausrichtung	Qualifizierungsgrad	Finanzierung/ Förderung	Sonstiges
Freie Universität Berlin	Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft Leitung Prof. Dr. Brigitte Young und Prof. Dr. Elmar Altvater	Inhaltliche Aktivitäten: Colloquium: Globalisierung, Nachhaltigkeit und Gender (Stand 1998)	nicht bekannt (n. b.)	n. b.	n. b.
Freie Universität Berlin	Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft Dagmar Vinz [*]	Projekt: Gender, Ökologie und Zeitpolitik. Dimensionen der Zeit in Konzepten der nachhaltigen Entwicklung aus feministischer Perspektive.	Dissertation	n. b.	n. b.
Technische – Universität Berlin	Institut für Management in der Umweltplanung, Fachbereich 7, Umwelt und Gesellschaft (jetzt Fakultät VII. Architektur Umwelt Gesellschaft) Prof. Dr. Christine Bauhardt; Gastprofessur	Inhaltliche Schwerpunkte: Gender Planning, Frauen- und Geschlechterforschung in der Raum- und Umweltplanung; Zukunftsfähige Stadt- und Umweltplanung; Nachhaltigkeit und Geschlechterverhältnisse	n. b.	n. b.	n. b.

³² In dieser Tabelle sind Forschungsarbeiten, -projekte und Aktivitäten, die im Titel oder/und der Kurzbeschreibung die gekoppelten Begriffe „Gender“ und „Nachhaltigkeit“ sowie „feministische Umweltforschung“ oder weiter differenzierende Begrifflichkeiten wie nachhaltige Entwicklung, Zukunftsfähigkeit, zukunftsfähige (-verträgliche) Entwicklung, sustainable development, soziale Ökologie, ökologische Ökonomie, Agenda 21 verknüpft mit Frauen, Geschlecht, geschlechts-, geschlechterspezifisch, Geschlechterforschung oder Frauenforschung enthalten. Die Rechercheergebnisse beziehen sich auf den Zeitraum vom 1.10.2000 – 30.3.2001 und beziehen Ergebnisse der Datenbank vom DIE „Nachhaltigkeit und Gender“ (DIE 99 – 00); Datenbestand 30.06.00) ein.

^{*} vgl. DIE (1999 – 2000)

Anhang 1a: Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten im Bereich Gender & Nachhaltigkeit der universitären Institutionen

Technische Universität Berlin/derzeit Universität - Bremen	Institut für Verfahrenstechnik, Umwelttechnik, Werkstoffwissenschaften, Fachbereich 6 (jetzt Fakultät III. Prozesswissenschaften) Prof. Dr. Ines Weller	Projekt: Geschlechterverhältnisse, nachhaltige Konsummuster und Umweltbelastungen: Vorstudie zur Konkretisierung von Forschungsfragen und Akteurskooperationen	n. b.	BMBF	Kooperationsprojekt mit dem Institut für sozial-ökologische Forschung in Frankfurt/Main
Technische Universität Berlin/derzeit Universität - Bremen	Institut für Verfahrenstechnik; Umwelttechnik, Werkstoffwissenschaften, Fachbereich 6 (jetzt Fakultät III. Prozesswissenschaften) Prof. Dr. Ines Weller	Projekt: Wege zur nachhaltigen Gestaltung von Stoffen: Untersuchung von Problembeschreibungen und Lösungsansätzen der Umweltforschung auf eingeschriebene Geschlechterverhältnisse am Beispiel Textilien.	Habilitation	n. b.	n. b.
Technische – Universität Berlin/ Universität Bremen (Prof. Dr. Ines Weller)	Institut für Verfahrenstechnik, Umwelttechnik, Werkstoffwissenschaften, Fachbereich 6, Sekr. BH 14 (jetzt Fakultät III. Prozesswissenschaften) Kathrin Buchholz	Projekt: Frauen, Umwelt und Lokale Agenda 21; Ermittlung der Forderungen von Frauen an die Umwelt (den Umweltschutz) und deren Umsetzung im politischen Prozess der lokalen Agenda 21 in den Berliner Bezirken.	Dissertation	Förderprogramm Frauenforschung des Berliner Senats, Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen.	n. b.

Anhang 1a: Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten im Bereich Gender & Nachhaltigkeit der universitären Institutionen

Technische - Universität Berlin/ Universität Bremen (Prof. Dr. Ines Weller)	Institut für Verfahrenstechnik, Umwelttechnik, Werkstoffwissenschaften; Fachbereich 6, Sekr. 5-7 (jetzt Fakultät III. Prozesswissenschaften) Angelika Tisch	Projekt: Abfallreduzierung im Bereich Technischer Textilien – Hemmnisse und Lösungskonzepte.	Dissertation	Heinrich Böll Stiftung	Angelika Tisch beschäftigt sich mit dem Themenfeld „Nachhaltigkeit und Gender“.
Technische- Universität Berlin/ Universität Bremen (Prof. Dr. Ines Weller)	Institut für Verfahrenstechnik, Umwelttechnik, Werkstoffwissenschaften; Fachbereich 6, Sekr. BH 14 (jetzt Fakultät III Prozesswissenschaften) Petra van Rüth	Ökologische und soziale Be- und Entlastungseffekte der ökologischen Dienstleistung Gemüseabonnement	Dissertation	Förderprogramm Frauenforschung des Berliner Senats, Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen.	Petra van Rüth beschäftigt sich mit dem Themenfeld „Nachhaltigkeit und Gender“.
Technische – Universität Berlin	Zentrum Technik und Gesellschaft (ZTG) Dr. Susanne Schön	Projekt: Gender und Nachhaltigkeit, Sondierungsprojekt zur theoretischen und methodischen Weiterentwicklung der Forschungsansätze zum Themenfeld Gender und Nachhaltig-	n. b.	BMBF	n. b.

Anhang 1a: Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten im Bereich Gender & Nachhaltigkeit der universitären Institutionen

		keit.			
Humboldt – Universität Berlin	Landwirtschaftlich – Gärtnerische Fakultät, ergänzendes Fachgebiet Frauenforschung Dr. Parto Teherani Kröner*	Inhaltliche Schwerpunkte: Frauen und Ökologie der ländlichen Entwicklung; soziokulturelle Dimensionen der Entwicklung; Kulturökologie der Geschlechterbeziehungen	n. b.	n. b.	Frau Dr. Birte Rodenberg hat seit 1999 eine Gastdozentur an der HU, im internationalen Studiengang der Agrarwissenschaften: „Woman in Sustainable Development“ inne.
Universität Gießen	Institut für Wirtschaftslehre der Haushalts- und Verbraucherbeforschung Angela Häußler*	Projekt: Nachhaltiges Verhalten in privaten Haushalten im Handlungsbereich Ernährung. Rahmenbedingungen und Wertorientierungen (unter Gender Aspekten).	Dissertation	n. b.	n. b.
Universität Gießen	Institut für Wirtschaftslehre der Haushalts- und Verbraucherbeforschung Susanne Feuerbach, Erziehungsurlaub)	Projekt: Entwicklung von Kriterien für eine geschlechterdemokratische Beteiligung in der kommunalen Sozialplanung.	Dissertation	n. b.	n. b.
Universität Gießen	Institut für Wirtschaftslehre der Haushalts und Verbraucherbeforschung; Fachbereich Agrarwissenschaft, Ökotoxikologie und Umweltmanagement Prof. Dr. Ute Meier u.a.	Projekt: Die Rolle der Frauen in der Entwicklung einer nachhaltigen Landwirtschaft.	n. b.	DAAD	n. b.
Universität Hannover	Fachbereich Architektur; Institut für Architektur-	Inhaltliche Schwerpunkte: Feministische Stadt-	n. b.	n. b.	Erstellung von wissenschaftlichen Gutachten

* vgl. DIE (1999 – 2000)

Anhang 1a: Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten im Bereich Gender & Nachhaltigkeit der universitären Institutionen

	und Planungstheorie; Bereich Architekturso- ziologie u. Frauenfor- schung Prof. Dr. Barbara Zibell	planung; Nachhaltige Stadt und Regionalent- wicklung; Wohnen als Zukunftsforschung			im Bereich Architektur- soziologie und Frauen- forschung;
Universität Hohenheim	Lehr- und Forschungs- bereich Konsumtheorie und Verbraucherpolitik Lucia Reisch*		n. b.	n. b.	Mitglied im „Vorsorgen- des Wirtschaften“; Ver- öffentlicht im Kontext eines „nachhaltiges Leben“ unter Gender Aspekten.
Universität Lüneburg	Fachbereich IV; Institut für Umweltstrategien/ Umweltplanung Bettina Knothe	Projekt: Ansätze für ein vorsorgeorientiertes regionales Handlungs- konzept zur nachhalti- gen Nutzung von Was- ser (Arbeitstitel).	Dissertation	DFG gefördert	Bettina Knothe berück- sichtigt in ihrer Arbeit ebenfalls „Gender“ As- pekte und sie ist Mit- glied im „Vorsorgenden Wirtschaften“.
Universität Lüneburg	Fachbereich IV; Institut für Umweltstrategien/ Umweltplanung Anja Thiem	Projekt: Die Bedeutung des öffentlichen Raumes im Dorf für Frauen im ländlichen Raum. Ana- lyse der geschlechts- spezifischen Rauman- eignung von Frauen am Beispiel ausgewählter Gemeinden in Nieder- sachsen und Mecklen- burg –Vorpommern	Dissertation	Promotionsstipendium nach GradFög	n. b.
Universität Lüne- burg	Fachbereich IV; Institut für Umweltstrategien/ Umweltplanung; Prof. Dr. Sabine Hof- meister	Inhaltliche Schwerpunk- te: Umwelt-Planung- Geschlecht sowie Nachhaltigkeit und Gen- der	n. b.	n. b.	Mentoring-Projekt (zwi- schen den Fachbe- reichen I und IV, Frau Prof. Dr. M. E. Karsten und Frau Dr. S. Hof- meister): Zur Förderung von Promotionsarbeiten

* vgl. DIE (1999 – 2000)

Anhang 1a: Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten im Bereich Gender & Nachhaltigkeit der universitären Institutionen

					in interdisziplinären Themenfeldern u.a. zu Gender und Nachhaltigkeit.
Universität Marburg	Institut für Erziehungswissenschaft Frau Prof. Dr. Christina Schachtner unter Mitarbeit von Britta Seeg:	Projekt: Zukunft gestalten. Frauenprojekte im Agenda 21-Prozess.	n. b.	Finanziert durch das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst.	Es besteht eine Vernetzung zwischen dem Projekt und der Planungsgruppe Gender-Studies an der Phillips Universität Marburg.
Universität Münster	Institut für Haushaltswissenschaft und Didaktik der Haushaltslehre Pirjo Susanne Schack*	Projekt: Handlungsstrategien zur Umsetzung nachhaltiger Ernährungsformen (unter Gender Aspekten)	Dissertation	n. b.	n. b.
Universität Oldenburg	Fachbereich 3 – Geographie Anja Blume*	Projekt: Wechselwirkungen zwischen Frauenförderung und nachhaltigem Ressourcenmanagement (insbesondere Agrarforstwirtschaft) in Kenia und Tanzania	Dissertation	n. b.	n. b.
Universität Osnabrück	Fachbereich Sozialwissenschaften; Prof. Dr. Mohssen Massarrat (Sprecher)	In Planung: Interdisziplinäres Graduiertenkolleg: „Nachhaltigkeit – Gerechtigkeit und Chancengleichheit!“	n. b.	n. b.	Beteiligte Fachgebiete im Graduiertenkolleg u.a.: Erziehungs- u. Politikwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften (Uni - Bremen; Prof. Dr.

* vgl. DIE (1999 – 2000)

Anhang 1a: Forschungs- und Qualifizierungsaktivitäten im Bereich Gender & Nachhaltigkeit der universitären Institutionen

					Adelheid Biesecker)
--	--	--	--	--	---------------------

Tabelle 1b: Forschungstätigkeiten im Bereich Gender & Nachhaltigkeit der außeruniversitären und unabhängigen Institutionen³³

Institution	Fachbereich/ Abteilung (Ort der Arbeit)	thematische Ausrichtung	Finanzierung/ Förderung	Sonstiges
Bauhaus Dessau (angesiedelt) (unabhängige Stiftung)	Forschungsprojekt als Verbund von 6 Wissenschaftler/innen unterschiedlicher Disziplinen: Brandenburg-Berliner Institut für Sozialwissenschaftliche Studien e. V.; FOPA (Feministische Organisation von Planerinnen und Architektinnen e.V.; Humboldt-Universität Berlin; Stiftung Bauhaus Dessau; Institut für ökologische Wirtschaftsforschung GmbH (IÖW)	Projekt: Zukunft der Arbeit. Nachhaltiges regionales Wirtschaften in der Region Dessau-Bitterfeld-Wittenberg.	BMBF im Förderschwerpunkt Modellprojekte für nachhaltiges Wirtschaften	FOPA untersucht Frauen-Aspekte

³³ In dieser Tabelle sind Forschungsarbeiten, -projekte und Aktivitäten, die im Titel oder/und der Kurzbeschreibung die gekoppelten Begriffe „Gender“ und „Nachhaltigkeit“ sowie „feministische Umweltforschung“ oder weiter differenzierende Begrifflichkeiten wie nachhaltige Entwicklung, Zukunftsfähigkeit, zukunftsfähige (-verträgliche) Entwicklung, sustainable development, soziale Ökologie, ökologische Ökonomie, Agenda 21 verknüpft mit Frauen, Geschlecht, geschlechts-, geschlechterspezifisch, Geschlechterforschung oder Frauenforschung enthalten. Unter den außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden die Mitglieder der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), die Institute der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL) sowie die Institute der Fraunhofer- und Max-Planck-Gesellschaft subsumiert. Als unabhängige wissenschaftliche Institute werden Einrichtungen verstanden, die nicht Mitglied einer solchen großen Forschungsgemeinschaft sind (Katalyse, IAIZ, ISOE, IÖW, Öko-Institut, Wuppertal Institut sowie feministische und Frauenforschungsinstitute). Die Rechercheergebnisse beziehen sich auf den Zeitraum vom 1.10.2000 – 30.3.2001 und beziehen Ergebnisse der Datenbank vom DIE „Nachhaltigkeit und Gender“ (DIE 99 – 00); Datenbestand 30.06.00) ein.

Anhang 1b: Forschungstätigkeiten im Bereich Gender & Nachhaltigkeit der außeruniversitären und unabhängigen Institutionen

<p>DIE (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V.) (WGL)</p>	<p>Abteilung Planung und Entwicklung</p>	<p>Projekt: Datenbank „Nachhaltigkeit und Gender“ Projekt: Geschlechtsdifferenzierte Bildung</p>	<p>BMU UBA DIE - Eigenmittel</p>	<p>Projektgruppe Gender-Circle mit den Zielen: -Recherche des Standes der Gender-Forschung in Bezugswissenschaften der Erwachsenenbildung -Verständigung über die Relevanz der theoretischer Ansätze für die Erwachsenenbildung -Analyse genderrelevanter pädagogischer Phänomene und Diskurse in den jeweiligen Arbeitskontexten -Kontaktpflege und Vernetzung mit Vertreter/innen aus Hochschule und außeruniversitärer Forschung</p>
<p>IAIZ (Berliner Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsplanung e.V.) (unabhängig)</p>		<p>Projekt: Technik-Politik-Geschlecht. Gender-Regimes in der staatlichen Forschungs- und Technologiepolitik und nachhaltige Technologieförderung. Projekt: Das Geschlecht der Stadtplanung. Die politische Relevanz der Gestaltung des Potsdamer Platzes aus fem. Sicht.</p>	<p>Drittmittel Drittmittel</p>	
<p>IÖW (Institut für ökologische Wirtschaftsforschung) (unabhängig)</p>	<p>Forschungsfeld ökologischer Konsum</p>	<p>Inhaltliche Schwerpunkte: Entwicklung und Evaluierung von Instrumenten zur Förderung nachhaltigen Konsums mit Berücksichtigung unterschiedlicher Sicht- und Handlungsweisen von Frauen und Männern sowie den ökologischen Typen ihrer Arbeitsteilung (Erwerbsarbeit/ Repro</p>		

Anhang 1b: Forschungstätigkeiten im Bereich Gender & Nachhaltigkeit der außeruniversitären und unabhängigen Institutionen

		duktionsarbeit)		
--	--	-----------------	--	--

Anhang 1b: Forschungstätigkeiten im Bereich Gender & Nachhaltigkeit der außeruniversitären und unabhängigen Institutionen

<p>ISOE (Institut für sozial-ökologische Forschung) (unabhängig)</p>		<p>Projekt: Gender Impact Assessment (Evaluation) → Erreicht die Realisierung des EU-Programmschwerpunktes „Umwelt und Entwicklung“, im Teilbereich „Energie, Umwelt und nachhaltige Entwicklung“ das übergreifende Ziel der „Förderung der Beteiligung von Frauen“? Inhaltliche Schwerpunkte: „Gender & Environment“ → nachhaltige Ökonomie → Analyse der Folgen des Vorstudie: Geschlechterrollenwandels für Umweltbewusstsein und Umweltverhalten</p>	<p>EU BMBF BMBF UBA</p>	<p>Kooperation mit Uni Frankfurt „Sozial-ökologische Forschung“ → Gutachten für ein Rahmenkonzept für einen neuen Förderschwerpunkt (BMBF)</p>
<p>ITAS (Forschungszentrum Karlsruhe, Technik und Umwelt; Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse) (HGF)</p>	<p>HGF-Projekt (FZK, DLR, FZJ, GMD, UFZ, ITAS)</p>	<p>Projekt: Untersuchungen zu einem integrativen Konzept nachhaltiger Entwicklung: Bestandsaufnahme, Problemanalyse, Weiterentwicklung → Geschlechterverhältnis als Schlagwort</p>	<p>BMBF</p>	<p>Genderforschung als inhaltlicher Schwerpunkt von Bettina-Johanna Krings</p>
<p>WI (Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH) (unabhängig)</p>	<p>Projekt: Arbeitsgruppe „Neue Wohlstandmodelle“ Abteilung Verkehr</p>	<p>Projekt: Natur-Wissenschaft-Nachhaltigkeit – Die Bedeutung ökologischer Wissenschaften im Nachhaltigkeitsdiskurs sowie deren Zusammenhang mit gesellschaftlichen Natur- und Geschlechtervorstellungen Inhaltliche Schwerpunkte: Ökologie, Gender und Bewegungs-</p>	<p>BMBF</p>	<p>Projekte liegen z.T. quer zu den Abteilungen des WI und den Projektbereichen der Verkehrsabteilung</p>

Anhang 1b: Forschungstätigkeiten im Bereich Gender & Nachhaltigkeit der außeruniversitären und unabhängigen Institutionen

		freiheit – feministische Ansätze zur Verkehrsvermeidung, mit u.a.: → Nachhaltigkeits-Konzepte und Annäherung an eine sozialökologische Forschung → Soziale Nachhaltigkeit von Verkehrsgestaltung und Stadtorganisation		FrauenWissen (weibliche Forschungsgruppe aus verschiedenen Bereichen des WI) Themenfelder u.a.: ökologische Arbeit, Gender equity, Entwicklung von Indikatoren für Gender-Fragen sowie Präsenz in der Arbeitsgruppe „Neue Wohlstandsmodelle“ und verschiedene Publikationen
--	--	--	--	--

Tabelle 2a: Genderforschungs-/-qualifizierungsaktivitäten außerhalb der Sozial-, Geisteswissenschaften oder in ihnen mit außersozialwissenschaftlichen Themen der universitären Institutionen³⁴

Institution	Fachbereich/ Abteilung (Verortung der Arbeit)	thematische Ausrichtung	Qualifizierungsgrad	Finanzierung/ Förderung	Sonstiges
Technische Universität Berlin	Fachbereich 1; Kommunikation- und Geschichtswissenschaften und im Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung Dr. Helga Satzinger	Projekt: Die duale Geschlechterdifferenz als konstitutives Element der biologischen Vererbungs- und Genetik seit 1870	Habilitation	Nicht bekannt (n. b.)	Arbeitsschwerpunkte von Frau Dr. Satzinger: Geschichte der Neurowissenschaften; Geschichte der Frauen in den Naturwissenschaften; Geschichte der Genetik;
Universität Bielefeld	Institut für Wissenschafts- und Technikforschung Ivana Weber*	Projekt: Die Natur des Naturschutzes. „Beiträge feministischer Theorien“ (Arbeitstitel)	Dissertation	DFG gefördert	Kollegiatin im DFG Graduiertenkolleg „Genese, Strukturen und Folgen von Wissenschaft und Technik“.
Technische Universität Braunschweig	Institut für Bau- und Stadtgeschichte Prof. Dr. Kristiana Hartmann unter Mitarbeit von Ute Maasberg und Regina Prinz	Projekt: „Die Neue Frau zwischen Technik und moderner Form.“ Das Bild der Frau in der Architektur Avantgarde, Anspruch und Wirklichkeit, Anteil und Einflussnahme von Frauen auf die Architektur der	n. b.	NFFG	n. b.

³⁴ Diese Tabelle fasst Forschung zusammen als Beispiel für interdisziplinäre, fachkulturübergreifende Forschung wie sie bei Arbeiten im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ häufig vorhanden sind. Die Rechercheergebnisse beziehen sich auf den Zeitraum vom 1.10.2000 – 30.3.2001 und beziehen Ergebnisse der Datenbank vom DIE „Nachhaltigkeit und Gender“ (DIE 99 – 00); Datenbestand 30.06.00 ein.

* vgl. DIE (1999 – 2000)

		20er Jahre			
Technische Universität Braunschweig	Fachbereich Philosophie, Wirtschaft und Sozialwissenschaften Prof. Dr. Ulrike Vogel Und Prof. Dr. Thomas Priesemann (FH Oldenburg)	Projekt: Frau und Müll. Beteiligung und Bedürfnisse von Frauen in der Kommunalen Abfallentsorgung sowie Mitwirkungsmöglichkeiten dieser Betroffenen im Rahmen einer Neukonzeptualisierung der lokalen Abfallentsorgung“	n. b.	NFFG	In Kooperation mit der FH Oldenburg, FB Bauingenieurswesen, Labor für Umwelttechnik
Technische Universität Chemnitz	Philosophische Fakultät; Lehrstuhl für Regionalforschung und Sozialplanung Prof. Dr. Christine Weike	Inhaltliche Schwerpunkte: Regionalforschung und Sozialplanung mit dem Themenschwerpunkten u.a.: Geschlechtsspezifische Aspekte der Stadtentwicklung und Stadtplanung	n. b.	n. b.	n. b.
Universität Dortmund	Fakultät für Raumplanung; Fachbereich Frauenforschung und Wohnungswesen in der Raumplanung Prof. Dr. Ruth Becker	Inhaltliche Schwerpunkte: -Verbesserung der Arbeits- und Wohnsituation eigenständig lebender Frauen - Entwicklung innovativer Konzepte zur Wohnbaufinanzierung für benachteiligte Gruppen;	n. b.	n. b.	Frau Prof. Dr. Ruth Becker gehört dem Netzwerk Frauenforschung NRW an.

Universität Freiburg	Institut für Forstbenutzung und forstliche Arbeitswissenschaft Prof. Dr. Siegfried Lewark*	Projekt: Arbeitsbedingungen (-belastungen, -beanspruchungen) und Arbeitswahrnehmungen (-motivation, -einstellungen) von Frauen im Rahmen der Forstwirtschaft	n. b.	n. b.	Prof. PD Dr. Britta Schinzel [†] ; Institut für Informatik und Gesellschaft sowie Prof. Dr. Siegfried Lewark sind eingebunden in das neugegründeten Zentrum für Anthropologie u. Gender Studies (ZAG) und beschäftigen sich mit dem Themenfeld „Nachhaltigkeit und Gender“
Universität Göttingen	Institut für Ruale Entwicklung (IRE) Prof. Dr. Heide Inhetveen	Inhaltliche Schwerpunkte: Land- und Agrarsoziologie; Soziologie der Geschlechter	n. b.	Graduiertenkolleg „Wertschätzung und Erhaltung der Biodiversität: Naturschutzstrategien und nachhaltige Nutzung der Biodiversität im Rahmen des Übereinkommens über die biologische Vielfalt“ (im April 00 von der DFG bewilligt, ein Zusammenschluss von 15 Prof. aus acht Fakultäten)	n. b.
Technische Universität Hamburg-Harburg	Arbeitsbereich: Stadt- und Regionalökonomie/-soziologie Prof. Dr. Ingrid Breckner	Projekt: Perspektiven des Sozialen in der europäischen Stadt des 21. Jahrhunderts;	n. b.	n. b.	Inhaltliche Schwerpunkte: Feministische Raumforschung;
Universität	Zentrum für Molekulare	Inhaltliche Schwerpunkte	n. b.	n. b.	Frau Kollek forscht auch

* vgl. DIE (1999 – 2000)

Hamburg	Neurobiologie Hamburg (ZMNH) Prof. Dr. Regine Kollek:	te: Biotechnik, Gesellschaft, und Umwelt; Forschungsgruppe Neurowissenschaften;			unter Gender-Perspektive; derzeit keine expliziten Frauenforschungsprojekte
Universität Hannover	Fachbereich Architektur; Institut für Architektur und Planungstheorie, Prof. Dr. Ursula Paravicini unter Mitarbeit von Silke Claus, Andreas Münkler und Dr. Susanne von Oertzen	Projekt: „Neukonzentration städtischer öffentlicher Räume. Interaktions- und Aneignungsmuster in öffentlichen Räumen aus geschlechtsspezifischer Sicht“	n. b.	NFFG	n. b.
Universität Hannover	Fachbereich Landschaftsarchitektur Prof. Dr. Hille von Seggern und Fachbereich Bauingenieur- und Vermessungswesen Prof. Dr. Kunst	Projekt: Abwasser als Bestandteil von Stadtlanschaften	n. b.	NFFG	n. b.
Universität Gesamthochschule Essen	Fachbereich Soziologie; Schwerpunkt Frauenforschung/Essener Kolleg für Geschlechterforschung; Prof. Dr. Doris Janshen	Projekt: Mensch-Tier-Kommunikation in der modernen Gesellschaft	n. b.	Schweisfurth-Stiftung	n. b.
Gesamthochschule Kassel	Fachbereich Stadt- und Landschaftsplanung Prof. Dr. Ulla Terlinden;	Inhaltliche Schwerpunkte: „Geschlechterforschung in Architektur und Planung“ (Arbeitsgruppe)	Dissertationen (Themen konkrete Projekte nicht bekannt)	n. b.	n. b.

Universität Köln	Institut für Afrikanistik; Lehrstuhl für Ethnologie Afrikas mit dem Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung; Prof. Dr. Heike Behrend	Inhaltliche Schwerpunkte: Geschlechterverhältnisse in Afrika; Ethnologie des Krieges; Geschichte der Afrikaforschung.	n. b.	n. b.	n. b.
Universität Oldenburg	Fachbereich Mathematik Prof. Dr. Irene Pieper Seier und Prof. Dr. Kristina Reiss	Projekt: Zur Entwicklung von fachbezogenen Strategien, Einstellungen und Einschätzungen von Mathematikstudentinnen in den Studiengängen `Diplom Mathematik` und `Lehramt an Gymnasien`	n. b.	NFFG	n. b.

Tabelle 2b: Genderforschungs-/-qualifizierungsaktivitäten außerhalb der Sozial-, Geisteswissenschaften oder in ihnen mit außersozialwissenschaftlichen Themen der außeruniversitären und unabhängigen Institutionen³⁵

Institution	Fachbereich/ Abteilung (Verortung der Forschungsarbeit)	thematische Ausrichtung	Finanzierung/ Förderung	Sonstiges
Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg (unabhängig)	Themenfeld: Innovationen für Wirtschaft, Arbeit und Beschäftigung	Projekt: Einstellungen zu Technik in Baden-Württemberg → Teilprojekt B: Die Rolle von technischen und Ingenieurberufen bei der Studien- und Berufswahl junger Männer und Frauen.	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg	Nicht bekannt (n. b.)
HIFI (Heidelberger Institut für Interdisziplinäre Frauenforschung e.V.) (unabhängig)	Verein von Wissenschaftlerinnen, die schon seit längerer Zeit in speziellen Bereichen der Frauenforschung engagiert waren und gemeinsam, d.h. auch interdisziplinär, basis- und anwendungsbezogene Forschungsvorhaben realisiert hatten.	Inhaltliche Schwerpunkte: Vorschläge und Empfehlungen zur Verbesserung der Situation der Frau in der Gesellschaft (interdisziplinäre und praxisorientierte Forschung durch eigene Projekte und die Diskussion mit Frauen, die in diesem Bereich tätig sind)	n. b.	Wissenschaftlerinnen aus den Disziplinen Soziologie, Psychologie, Geographie und Kunstgeschichte
IRS (Institut für Regionalentwicklung)	Abt. II: Siedlungsstrukturelle Entwicklung FB C: Nachhaltige Entwicklung	Thematische Schwerpunkte: genderorientierte Architektur- und Stadtplanungsforschung	Promotion (Themen nicht bekannt)	n. b.

³⁵ In dieser Tabelle sind Forschungsaktivitäten zusammengefasst als Beispiele für interdisziplinäre, fachkulturübergreifende Forschung, wie sie bei Arbeiten im Themenfeld „Gender und Nachhaltigkeit“ vorzufinden sind. Unter den außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden die Mitglieder der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), die Institute der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL) sowie die Institute der Fraunhofer- und Max-Planck-Gesellschaft subsumiert. Als unabhängige wissenschaftliche Institute werden Einrichtungen verstanden, die nicht Mitglied einer solchen großen Forschungsgemeinschaft sind (z. B. Katalyse, IAIZ, ISOE, IÖW, Öko-Institut, Wuppertal Institut sowie feministische und Frauenforschungsinstitute). Die Rechercheergebnisse beziehen sich auf den Zeitraum vom 1.10.2000 – 30.3.2001 und beziehen Ergebnisse der Datenbank vom DIE „Nachhaltigkeit und Gender“ (DIE 99 – 00; Datenbestand 30.06.00) ein.

und Strukturplanung, Erkner) (WGL)	und Steuerungschancen von Städten und Stadtregionen			
WZB (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung) (WGL)	Querschnittsgruppe ³⁶ Geschlecht, Arbeit, Organisation Querschnittsgruppe „Arbeit und Ökologie“	Geschlechterverhältnis nicht als eigenständiges Forschungsfeld, sondern als Mitarbeit im Rahmen anderer Forschungsprojekte Forschungsverbund im Rahmen eines Projektes der Hans Böckler Stiftung mit WI, DIW; Geschlechteraspekte implizit unter Projekt Zukunft des Arbeitslebens (WZB) Forschungsverbund zum Thema „Arbeit und Ökologie“ im Nachhaltigkeitskontext	n. b.	n. b.

³⁶ Querschnittsgruppen dienen der internen Kooperation und werden eingerichtet, wo dies im Hinblick auf Fragestellungen, Forschungsthemen, theoretische Orientierung und methodische Verfahren fruchtbar erscheint und Synergiegewinne verspricht. In derartigen Gruppen werden auf Zeit problembezogenen Forschungskoperationen organisiert.

Tabelle 3: Interdisziplinäre Frauenforschungs-Studiengänge an Universitäten (Gender-Studies)³⁷

Institution	Fachbereich/ Abteilung (Verortung der Arbeit)	thematische Ausrichtung	Qualifizierungsgrad	Sonstiges
Humboldt – Universität Berlin	Geschlechterstudien/ Gender Studies als Haupt- und Nebenfach	Zwei Wissenschafts- schwerpunkte: Im ersten stehen gesellschafts- oder naturwissenschaft- liche und anwendungs- orientierte Fragestellun- gen im Vordergrund. Im zweiten Geistes-, Kul- tur- und Religionswis- senschaften.	Magister	Frauen- und Geschlech- terforschung in über 20 Disziplinen. Im Studien- gang ist es möglich, Veranstaltungen im Themenfeld Nachhaltig- keit und Gender zu be- suchen.
Universität Freiburg	Gender Studies Neben- fach	Der Studiengang soll einen Brückenschlag zwischen den Geistes-, Sozial- und Kulturwis- senschaften einerseits und Medizin, Natur- und Technikwissenschaften andererseits leisten.	Magister	Beteiligte Fächer u.a.: alte Geschichte, Forst- wissenschaft, Germa- nistik, Geschichte der Medizin, Informatik und Geschichte, Klassische Philologie, Vorderasiati- sche Archäologie

³⁷ Die Rechercheergebnisse beziehen sich auf den Zeitraum vom 1.10.2000 – 30.3.2001.

Universität Oldenburg	Frauen- und Geschlechterstudien im Nebenfach	Im Grundstudium werden allgemeinen Grundlagen der Frauen- und Geschlechterforschung vermittelt. Im Hauptstudium existiert der Schwerpunkt „Natur und Technik aus der Frauen- und Geschlechterperspektive“	Magister (Promotionsstudiengang geplant)	Der Studiengang hat einen interdisziplinären fächerübergreifenden Charakter.
-----------------------	--	---	--	--

Tabelle 4: Zentrale Einrichtungen für Frauenforschung (nur universitäre Einrichtungen)³⁸

Institution	Name des Zentrums	Beteiligte Fachbereiche/ Fakultäten/ Disziplinen	Thematische Schwerpunkte	Zielsetzung/Satzung/ Profil	Qualifizierungsmöglichkeiten/Nachwuchsförderung/Sonstiges
Humboldt-Universität Berlin	Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (ZiF)	Das ZiF ist fakultätsübergreifend ausgerichtet und haushalts- und verwaltungstechnisch dem Kulturwissenschaftlichen Institut der Philosophischen Fakultät zugeordnet	Aktuelle Schwerpunkte u.a.: - Integration der nicht mehr institutionell verankerten Ostfrauen-Forscherinnen in den wissenschaftlichen Diskurs - Weiterentwicklung des interdisziplinären Magister-Studiengangs	Aufgaben u.a.: - Entwicklung und Förderung der Frauen und Geschlechterforschung - Aufbau eines Netzwerks zwischen den in ihren Instituten arbeitenden Wissenschaftlerinnen u. Studentinnen - Förderung insbesondere interdisziplinär angelegter Vorhaben und Fragestellungen	Das ZiF fördert den interdisziplinären wissenschaftlichen Austausch durch Publikationen von Forschungsergebnissen, die Durchführung von wissenschaftlichen Tagungen und Kolloquien und die Initiierung und Betreuung von Forschungsprojekten
Universität Bielefeld	Interdisziplinäres Frauenforschungszentrum (IFF)	Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität, der von einem Vorstand, der sich aus drei Professorinnen unterschiedlicher Fachbereiche zusammensetzt geleitet	Aktuelle Schwerpunkte: - Bildung und Arbeit - Lebensformen und Beziehungsmuster - Körper und Sexualität - Frauenpolitik und Hochschule - Internationale Geschlechterstudien - Frauen in der Informationsgesellschaft	Aufgaben: Das IFF initiiert Forschungsaktivitäten, fördert Kontakte zwischen Forscher/innen und unterstützt den interdisziplinären Austausch innerhalb der Frauen und Geschlechterforschung, z.B. durch eigene Forschungsprojekte und durch die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen und Organisationen	Die Forschungsperspektive des IFF ist interdisziplinär angelegt. Seit seiner Gründung 1980 hat sich das IFF als nationales und internationales Forum für Frauen und Geschlechterforschung etabliert.

³⁸ Die Rechercheergebnisse beziehen sich auf den Zeitraum vom 1.10.2000 – 30.3.2001.

Hochschule der Künste - Berlin	Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung und Gender Studies	Das Zentrum ist fachbereichsübergreifend organisiert		Aufgaben u.a.: Etablierung von Arbeitsfeldern, die sich in der Kategorie Geschlecht quer zu den vorhandenen Hochschulstrukturen und Disziplinen entwickelt haben (durch Foren, Auseinandersetzungen, Diskussionen und Beratung von Studierenden und Lehrenden).	
Technische Universität Berlin	Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG)	Das ZIFG ist dem Fachbereich 1 für Kommunikations- und Geschichtswissenschaften angegliedert, beteiligte Disziplinen: Geschichte, Geschichte der Biologie, Literatur	Schwerpunkt laut Entwicklungsplan vom 12.1.1998: Die Arbeit gruppiert sich um die Schwerpunkte „Kulturgeschichte der Geschlechterverhältnisse“ und „Wissenschaftsforschung als Geschlechterforschung“	Aufgaben u.a.: Lehre und Forschungsförderung sowie die Qualifizierung wissenschaftlichen Nachwuchses	Zur Nachwuchsförderung finden Forschungskolloquien, Workshops, Vorträge und Tagungen statt.
Universität Bremen	Zentrum für feministische Studien	Zentrale wissenschaftliche Einrichtung mit eigenen Ressourcen und autonomer Entscheidungskompetenz, analog zu den Fachbereichen. Derzeit arbeiten sechs Prof. aus Natur-/Technik sowie Kultur- und Gesellschaftswissenschaften im Zentrum	Forschungsschwerpunkte u.a.: -Genese und Verwendung naturwissenschaftlich-technischen Wissens -Gesundheitsforschung - Kultur und Bildung	Konzeptionelle Grundideen: -Gleichzeitigkeit von Disziplinarität und Interdisziplinarität -Verknüpfung von Frauen u. Geschlechterforschung -Feministische Studien in Forschung und Lehre -Institutionalisierung in der Doppelstruktur -Kooperation und Vernetzung	Nachwuchsförderung stellt eine vordringliche Aufgabe des Zentrums dar. Derzeit finden vier Forschungskolloquien statt u.a.: -ein Interdisziplinäres Forschungskolloquium sowie - ein Kolloquium zu Bildung und Geschlecht

Universität Gesamthochschule Essen	Essener Kolleg für Geschlechterforschung	Zentrale Einrichtung der Hochschule, sämtliche Disziplinen sind beteiligt	Schwerpunkt des Kollegs: „Zivilisation und Geschlecht“	Aufgaben u.a.: -interdisziplinäre Forschungsk Kooperation - die Öffnung gegenüber Technik, Natur- und Medizinwissenschaften -Konzeptionalisierung von Geschlechterforschung	Interdisziplinäre Förderung in der Geschlechterforschung von Examens- und Diplomarbeiten sowie Dissertationen Graduiertenkolleg: Europäische Gesellschaft
Universität Frankfurt a. M.	Zentrum für Frauenstudien	Beteiligte Disziplinen: Sozialwissenschaften, Historische Pädagogik, Filmwissenschaften, Amerikanistik, Linguistik, Rechtswissenschaften u. Philosophie, Kontakte zu: Theologie und Kunstwissenschaften		Das Zentrum für Frauenstudien ist einerseits eine Forschungseinrichtung, in der interdisziplinär, interkulturell, empirisch und theoretisch über das Geschlechterverhältnis in Geschichte und Gegenwart gearbeitet wird. Andererseits gehört es zum Profil des Zentrums durch ein Konzept die Lehre im Bereich Frauenstudien zu verbessern und zu entwickeln.	Die derzeitige Geschäftsführende Leiterin des Zentrum Prof. Dr. Ute Gerhard hat einen Lehrstuhl in Soziologie mit dem Schwerpunkt Frauenarbeit/ Frauenbewegung, Rechts- und Sozialpolitik und Feministische Theorien.
Universität Freiburg	Zentrum für Anthropologie und Gender Studies (Neugründung)	Beteiligte Fakultäten: Theologische Fakultät, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Medizinische Fakultät, Phil. Fakultät I – IV, Fakultät für Biologie, Geowissenschaftliche Fakultät, Forstwissenschaftliche		Aufgaben: Zusammenschluss zwischen den bestehenden Studiengängen der historischen und biologischen Anthropologie und den sich neu etablierenden Gender Studies	Graduiertenkollegs

		Fakultät, Institut für Informatik und Gesellschaft			
Universität Hamburg	Koordinationsstelle Frauenstudien/ Frauenforschung	Hochschulübergreifend, beteiligte Hochschulen: Uni -Hamburg, FH-Hamburg, Hochschule für Wirtschaft und Politik, Ev. Fachhochschule für Sozialpädagogik, FH für Öffentliche Verwaltung, TU Hamburg-Harburg, Hochschule für Musik und Theater, Hochschule für bildende Künste	Angebote der Koordinationsstelle: Netzwerkbildung, Beratung und Informationen, Überblick über Frauenaktivitäten an den Hochschulen, Koordination der Lehraufträge der gemeinsamen Kommission, Organisation von Vorträgen		
Universität Hildesheim/ FH Hildesheim	Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung	Beteiligte Disziplinen: Soziologie, Psychologie, Geographie und Kunstgeschichte	Schwerpunkte: Frauenforschung, die Kommunikation über Disziplinen- und Ländergrenzen hinaus fördert und konkrete Empfehlungen und Vorschläge zur Verbesserung der Situation der Frau in der Gesellschaft erarbeitet.		
Universität Kiel	Zentrum für Interdisziplinäre Frauenforschung (ZiF)	Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität und des Senats, beteiligte Disziplinen: Soziologie, Linguistik, Geschichte, Sinologie, Psychologie, Agrarwissenschaften		Aufgaben u.a.: - Konzeption und Durchführung von interdisziplinären Forschungsprojekten - fächerübergreifende Koordination der Frauenforschung	Fortlaufend finden Forschungskolloquien und Doktoranden/innenkolloquien statt

<p>Universität Marburg</p>	<p>Zentrum für Gender Studies und feministischer Zukunftsforschung (Neugründung 8. 6. 2001)</p>	<p>Zentrale wissenschaftliche Einrichtung mit Beteiligung von Wissenschaftler/innen der Fachbereiche: Gesellschaftswissenschaften und Philosophie, Psychologie, ev. Theologie, Biologie, Humanmedizin, Erziehungswissenschaften, Geschichte der Kulturwissenschaften und Germanistik der Kulturwissenschaften</p>	<p>Die Ausrichtung auf Zukunftsfragen gestaltet sich in derzeit drei interdisziplinär angelegten Arbeitsbereichen: -RaumZeit - Gesellschaftlichkulturelle Transformation -Kommunikation und Neue Medien</p>	<p>Aufgaben: Forschung und Lehre im Bereich der feministischen Wissenschaften/ Gender Studies mit dem Fokus auf Zukunftsforschung</p>	
<p>Universität Oldenburg</p>	<p>Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (Neugründung 20.9.00)</p>			<p>Aufgaben u.a.: -Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses - Förderung der Zusammenarbeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlicher Disziplinen</p>	

Tabelle 5: Institutionen und Programme zur Nachwuchsförderung im Bereich Nachhaltigkeit und Gender³⁹

Institution - Aufgaben und Ziele	thematische For- schungsförderung / Forschung	Instrumente der Nachwuchsförderung - Ziele - Qualifizierungsgrad - Förderkriterien		Sonstiges
<p>BMBF (Auswahl) Förderung von - Bildung - Forschung - wissenschaftlichem Nachwuchs</p>	<p>umweltgerechte nach- haltige Entwicklung - u.a. Forschung zum globalen Wandel , sozi- al-ökologische For- schung; Geplant für die Jahre 2001 bis 2003 u.a.: Programm zur Realisie- rung der Chancen- gleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (Weiterqualifizierungs- maßnahmen, Maßnah- men zur Frauen- /Genderforschung sowie zur Frauenförderung in naturwissenschaftlich- technischen Studien- gängen) Programm zur Förde- rung der Entwicklung von Graduiertenstudien- gängen (Maßnahmen zur modellhaften Ent- wicklung und Erprobung</p>	<p>interdisziplinär arbeiten- de Nachwuchsgruppen Bearbeitung neuer For- schungsaufgaben der sozial-ökologischen Forschung in eigener Arbeitsgruppe →</p> <p>Doktorandenförderung und Postdoktoranden- förderung →</p>	<p>Förderziele: - Sicherung und Ausbau der Leis- tungsfähigkeit sozial-ökologischer Forschung für gesellschaftliche Prob- lemlösungen - Verbesserung der Qualifizierungs- möglichkeiten (Promotion, Habilitati- on) junger Nachwuchswissenschaft- ler/innen mit fachübergreifenden For- schungsperspektiven im Bereich der sozial-ökologischen Forschung (z.B. durch die Initiierung von Nachwuchs- gruppen, an Hochschulen) - Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses für Lehre und For- schung im Bereich der Umwelt-, Na- tur- und Sozialwissenschaften Förderkriterien: - Einrichtungen müssen Arbeitgeber- funktion übernehmen und notwendige Infrastruktur zur Verfügung stellen - Arbeitsthemen bevorzugt aus dem BMBF-Rahmenkonzept Sozialöko- logische Forschung - Förderzeitraum 5 Jahre (Hauptpha- se)</p>	<p>Hochschulsonderprogramm III und Nachfolgemaßnahmen → lief am 31.12.00 aus; förderte Maß nahmen in 5 Bereichen: Verbesserungen der Strukturen im Hochschulbereich Weiterentwicklung des Fachhoch- schulbereiches Verstärkung der europäischen und internationalen Zusammenarbeit Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses Frauenförderung</p>

³⁹ Stifterverband für die deutsche Wissenschaft: Kein Nachwuchsprojekt (Promotion/Habilitation) in interdisziplinären Themenfeldern oder/und der Genderfor-
schung im Recherchezeitraum gemeldet Die Rechercheergebnisse beziehen sich auf den Zeitraum vom 1.10.2000 – 30.3.2001.

	von Graduiertenstudiengängen auf der Grundlage der Empfehlungen des WR)		Finanzierungskriterien: über Stipendien oder über Beschäftigungsverhältnisse möglich; i.d.R. läuft die Förderung über die DFG oder die Studienwerke oder Stiftungen	
Konrad-Adenauer-Stiftung - Entdeckung, Förderung und Vorbereitung von Talenten, zur Übernahme von Verantwortung in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien sowie im Kultur- und Verbandsbereich		- Förderung deutscher Studierender (auch an Fachhochschulen) - journalistische Nachwuchsförderung - Förderung deutscher Graduierte (Aufbaustudium, Promotionsförderung) - Ausländerförderung	Förderkriterien: - Begabung und Leistungsbereitschaft - persönliche Integrität - soziales und politisches Engagement - Toleranz und Aufgeschlossenheit für neue Fragen, Kreativität, Bereitschaft zu Dialog und Kooperation - Förderung unabhängig von Herkunft, Familie, Religion und Geschlecht	- personenbezogene Studienunterstützung bzw. -begleitung
Hans Böckler Stiftung (HBS) - Mitbestimmungsförderung - Forschungsförderung - Studien- und Promotionsförderung - Öffentlichkeitsarbeit - Europäische Arbeit	- Forschungsförderungsprogramm mit fünf Forschungsschwerpunkten - Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI)	Promotionsförderung - Promotionsvorhaben im Rahmen von Promotionskollegs der HBS, die als Reaktion auf Defizitanalyse und Empfehlung von Wissenschaftsrat, Hochschulrektorenkonferenz, DFG und BMBF entstanden sind → - individuelle Promotionsvorhaben - Vorhaben im Rahmen von Graduiertenkollegs und drittmittelfinanzierter Forschungsverbände	Förderziele: - offen für ein breites Spektrum wissenschaftlicher Disziplinen - Verbindung individueller Förderung in Form von Stipendien mit Vorteilen einer Einbindung in wissenschaftliche Arbeitszusammenhänge - intensive und kontinuierliche wissenschaftliche Betreuung durch Vertrauensdozenten/in Förderkriterien: - Mittel für Infrastruktur und Forschungsausstattung müssen durch die Antragsteller bereit gestellt werden	Vor dem Hintergrund des Leitbildes einer nachhaltigen Entwicklung existieren 2 Forschungsprojekte zu „Arbeit und Ökologie“. Ein Verbundprojekt des deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), des Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt, Energie (WI) und des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) sowie ein Projekt des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI). - Promotionskolleg „Nachhaltige Regionalentwicklung - Potentiale, Akteure und Konzepte einer zukunftsorientierten Entwicklung von Arbeit, Technik und Wirtschaft am Beispiel von Chemnitz und Südwestsachsen“ - Organisation des Prozesses „For-

<p>Heinrich-Böll-Stiftung - Orientierung an politischen Grundwerten von Demokratie, Ökologie, Solidarität und Gewaltfreiheit - Begrüßung von Bewerbungen, die zu Schwerpunkten der Stiftung aus unterschiedlicher Perspektive und aus verschiedenen Fachrichtungen heraus arbeiten und/oder zur fächerübergreifenden Diskussion zwischen Technik-/Naturwissenschaften und Sozial-/Geisteswissenschaften beitragen</p>	<p>Konzentration der Arbeit auf die Bereiche: - Nachhaltige Entwicklung, Zukunft der Arbeit und Umbau des Sozialstaates, Global change (internationale Politik und europäische Einigung) - Krise und Zukunft der Demokratie, Geschlechterdemokratie und Migration</p>	<p>- Studien- und Promotionsstipendien</p>	<p>Förderziele: - gezielte Förderung von Frauen, insbesondere in naturwissenschaftlichen und technischen Fachrichtungen, um die Unterrepräsentanz von Frauen in akademischen Bereichen abzubauen</p>	<p>schen lernen“ Reader: Gender & Environment in der praktischen Umweltpolitik. Werkstattgespräch der Heinrich-Böll-Stiftung mit dem Bundesumweltministerium am 21. September 2000 in Berlin. Seit 1998 Feministisches Institut - genderkritisches Denken und innovative Praxisformen -verbunden mit Tradition der Frauenbewegung sowie dem bündnisgrünen Milieu -Organisation von Dialog, Erfahrungsaustausch und Vernetzung von Frauen aus Wissenschaft, Weiterbildung, Politik und Wirtschaft -Transformation der feministischen Forschungsperspektive in die politische Öffentlichkeit -Projekte u.a.: Ringvorlesung zum Thema „Gender in der Nord-Süd-Arbeit“, interdisziplinäres Graduiertenkolleg zum Thema „Geschlechterdemokratie und Organisationsreform in globalen Kontext“</p>
<p>Friedrich-Ebert-Stiftung - Förderung der politischen und gesellschaftlichen Bildung von Menschen aus allen Lebensbereichen im Geiste von Demokratie und Pluralismus - Beitrag zu internationaler Verständigung und</p>		<p>- Graduiertenförderung (Aufbaustudium und Promotion) →</p>	<p>Förderkriterien: - Studien- und Prüfungsleistungen müssen besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit erkennen lassen - Studium bis zum ersten berufsqualifizierenden Abschluss muss zügig durchgeführt worden sein - wissenschaftlichem Vorhaben muss bedeutsamen Beitrag zur Forschung erwarten lassen</p>	<p>Gender- und Frauenpolitik: aktuelle Diskussionsveranstaltungen in Deutschland/ - Trainingsangebote für Frauen in Politik und Vereinen/ -Stipendien für Studentinnen und Graduierte/ - wissenschaftliche Beratung/ Frauenforschung/ - Gendermainstreaming in der internationalen Zusammenarbeit/ - Koordinierung des Aktivitätsfeldes Gender- und Frauenpolitik/ - Frauenbeauftragte/ - Publika-</p>

<p>Zusammenarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - internationale Arbeit - wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum - Frauenpolitik und Gender 			<ul style="list-style-type: none"> - Regelförderungszeit 2 Jahre mit Verlängerungsmöglichkeit bis zu max. 3 Jahren - Bewerbungen von qualifizierten Frauen sind ausdrücklich gewünscht 	<p>tionen/ - Querschnittsaufgabe Gender- und Frauenpolitik/ - Gender – Beauftragte in den einzelnen Abteilungen sorgen dafür, dass die Geschlechterperspektive im Rahmen der Projektarbeit einen angemessenen Stellenwert erhält/ - Leitlinien zur Förderung von Frauen in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit</p>
<p>Evangelisches Studienwerk e.V. Villigst</p> <ul style="list-style-type: none"> - steht im Geist protestantischer Tradition - Unterstützung von engagierten Intellektuellen, die fachliches, fachübergreifendes und politisches Urteilsvermögen verbindet 	<ul style="list-style-type: none"> - 5jährige Promotions-schwerpunkte, als Forschungskoope-ration zwischen ausdrücklich benannten Hochschul-lehrer/innen und dem Evangelischen Studien-werk → Gender und Medien 	<ul style="list-style-type: none"> - Promotionsförderung 		<ul style="list-style-type: none"> - Gemeinschaft der Geförderten bilden interdisziplinäre Gesprächs- und Arbeitszusammenhänge - Frauenförderung im Rahmen des HSP III - Sommeruniversitäten und interdisziplinäre Seminare (Seminarthema 2001 „Gerechtigkeit versus Gleichheit“)
<p>Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forschungsförderung - Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses - Beratung von Parlamenten und Behörden - Förderung der Zusammenarbeit unter den Forschern - wissenschaftliche Beziehungen zum Ausland 	<p>Schwerpunktprogramm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Professionalisierung, Organisation und Geschlecht <p>Sonderforschungsbereiche</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stipendien → (Forschungsstipendium, Heisenberg-Programm, Auslandsstipendien im Emmy Noether-Programm, Doktorandenstipendium in Graduiertenkollegs, Postdoktorandenstipendium in Graduiertenkollegs) - Nachwuchsgruppen (im Emmy Noether-Programm, in den Sonderforschungsbereichen) - Projektförderung → 	<p>Förderziel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förderung des besonders qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchses <p>Förderkriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dauer grundsätzlich 2 Jahre - Promotionsstipendien nur im Rahmen von Graduiertenkollegs; sonst Promotion Voraussetzung für Bewilligung eines Stipendiums - Stipendien in Graduiertenkollegs werden nicht direkt über die DFG, sondern über die Hochschulen abgewickelt <p>Förderziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - für nicht promovierte wissenschaftli- 	<p>1990-93 Senatskommission für Frauenforschung, mit den Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ermittlung von Forschungsdefiziten; - Benennung wichtiger Forschungsaufgaben; - Vorschläge zur Verbesserung der Förderung der Frauenforschung; <p>Die DFG legte hierbei den disziplinären Schwerpunkt der Frauenforschung auf die empirisch orientierten Sozialwissenschaften.</p>

		<p>- Programm zur Förderung von Habilitationen →</p> <p>- Finanzierung der eigenen Stelle für Nachwuchswissenschaftler/innen →</p> <p>- Preise</p>	<p>che Mitarbeiter/innen, Gelegenheit an Dissertation zu arbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> - für Postdoktoranden/innen Möglichkeit zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation <p>Förderziel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ermutigung von Wissenschaftler/innen nach der Promotion ihre wissenschaftliche Arbeit fortzusetzen und die Habilitation anzustreben <p>Förderziele und -kriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - neu (Jan. 2001): Nachwuchswissenschaftler/innen können innerhalb von 5 Jahren nach ihrer Promotion im Rahmen eines Antrages für ein Projekt im Inland auch die eigenen Stelle für max. 3 Jahre im Regelfall nach BAT IIa bzw. BAT-Ost IIa beantragen - Möglichkeit zur frühen Selbständigkeit - aufnehmende Institution muss sich verpflichten, für die Laufzeit der Bewilligung, die Funktion des Arbeitgebers zu übernehmen und die Rahmenbedingungen für die Durchführung des Vorhabens zu schaffen 	
<p>VolkswagenStiftung (VW-Stiftung)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förderung von Wissenschaft und Technik in Forschung und Lehre sowie innovativer Themen und Forschungsgebiete -Anregung zu interdisziplinärer und internationaler Zusammenarbeit 	<p>Schwerpunkte (themen- und problemorientiert)</p>	<p>Programme:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nachwuchsgruppen an Universitäten → 	<p>Förderziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - eigenständige Forschung, vorwiegend auf neuen und zwischen den Disziplinen angesiedelten Gebieten - Raum für eigene wissenschaftliche Profilierung <p>Förderkriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - selbständige Leitung einer mit Mitarbeiterstellen und Sachmitteln ausgestatteten Arbeitsgruppe - junge Wissenschaftler/innen, die 	

<p>sowie neuer Entwicklungen in der Wissenschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung innovativer Nachwuchsförderung - Etablierung hochqualifizierter Forschungsqualität und zukunftsfähiger Forschungsgebiete 		<ul style="list-style-type: none"> - Nachwuchsgruppen in der fächerübergreifenden Umweltforschung → 	<p>während oder nach der Promotion herausragende wissenschaftliche Arbeiten veröffentlicht haben</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forschungsinteresse sollte auf interdisziplinäres und besonders innovatives Arbeitsgebiet gerichtet sein <p>Förderkriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hoch qualifizierte, interdisziplinär orientierte junge Wissenschaftler - soweit keine einschlägigen Erfahrungen vorhanden sind, ist ein mind. sechsmonatiger Aufenthalt an einer für sie fachfremden Forschungseinrichtung des In- oder Auslandes im Rahmen eines Projekts obligatorisch 	
<p>Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur</p> <p>Aufbau einer qualifizierten Frauenforschung in Naturwissenschaften, Technik und Medizin</p>	<p>NFFG</p> <p>Themen aus Naturwissenschaft, Technik und Medizin unter einer Gender-Perspektive⁴⁰</p>	<p>Nachwuchsförderung nur implizit</p>	<p>Förderziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forschungsförderung im Bereich Naturwissenschaft, Technik und Medizin - interdisziplinäres Arbeiten 	
<p>Berliner Senat</p> <p>(Senatsverwaltung für Arbeit Soziales und Frauen)</p>		<p>Förderprogramm Frauenforschung (FPFF) (läuft aus)</p> <p>HSP III- Nachfolgeprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“</p>	<p>Förderziel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förderung von wissenschaftlich und künstlerisch tätigen Frauen in Berlin im Bereich Frauenforschung insbesondere interdisziplinäre Arbeiten <p>Förderziele:</p> <p>1. Schwerpunkt (4 Mio.): Förderung von Maßnahmen der Hochschulen, um Frauen für Professuren zu qualifizieren; Vorantreiben der Frauen- und Geschlechterforschung; Erhöhung</p>	<p>Das erfolgreiche FPFF wird als eigenständiges Programm aufgegeben und fließt in das HSP III Nachfolgeprogramm ein (dies könnte zu einer Benachteiligung hochschulunabhängiger Frauenforschung führen)</p> <p>Das HSP III- Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ wird in Berlin als Landesprogramm aus Bundesmitteln (3 Mio.), dem Förderprogramm Frauenforschung (FPFF) des Senats von</p>

⁴⁰ Eine Übersicht über die beantragten und geförderten Forschungsprojekte der 1. bis 4. Förderrunde findet sich unter <http://www.nffg.de>. Es handelt sich dabei nicht um Projekte zur Nachwuchsförderung.

			des Anteils von Studentinnen in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen; 2. Schwerpunkt (2 Mio.): Stipendienprogramm zur Qualifizierung im Bereich Frauen und Geschlechterforschung sowie in naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen	Berlin (2 Mio.) und Mitteln der Hochschulen (1 Mio.) finanziert, Förderbeginn 2001
Deutsche Bundesstiftung Umwelt (DBU) - fördert Vorhaben zum Schutz der Umwelt unter besonderer Berücksichtigung der mittelständischen Wirtschaft - neue Förderleitlinien bauen auf ein Leitbild der nachhaltigen Entwicklung		- Promotions- und im begrenzten Umfang Habilitationsförderung →	Förderkriterien: - als besonders förderungswürdig gelten interdisziplinär angelegte Forschungsarbeiten, die unterschiedliche Bereiche miteinander verbinden	
Deutsche Stiftung Frauen und Geschlechterforschung - will Frauen Wissen über ihr eigenes Handeln, ihre Tradition, ihre Kultur und über ihre Beiträge zur Geschichte der Menschheit sichtbar zu machen	Frauen und Geschlechterforschung - bisher geförderte Bereiche: Psychologie, Ethnologie, Geschichte; Soziologie; Zusammenarbeit mit dem Bereich Naturwissenschaften wird angestrebt	aufgrund des kleinen Stiftungsvolumens existiert keine Studienförderung, Unterstützung z.B. durch Druckkostenzuschüsse		- Fremdförderung, z.B. Buchprojekte, Vorträge, Symposien - stiftungseigene Projekte
Gottlieb Daimler- und Karl Benz-Stiftung - Förderung von Wissenschaft und Forschung zur Klärung von Wechselwirkungen zwischen Mensch, Umwelt und Technik	- Entwicklung eigener Themenschwerpunkte mit Konzentration auf Themen, die in interdisziplinären Diskussionsgruppen vorbereitet (Ladenburger Diskurse) und in Forschungsgruppen	- Promotionsförderung mit Auslandsbezug →	Förderkriterien: - junge Wissenschaftler (bis 30 Jahre) aller Fachdisziplinen - Auslandsbezug obligatorisch, d.h. Förderung Deutscher im Ausland sowie Ausländer in der BRD	

- fächerübergreifende Bezüge	(Ladenburger Kollegs) bearbeitet werden			
---------------------------------	--	--	--	--

Tabelle 6a: Universitär institutionalisierte Kooperationsformen und Strategien⁴¹

Netzwerke	inst. Form/ Organisationsform	Ziele und Aufgaben	Organisation der Nachwuchsförderung	Kooperationsformen	Sonstiges
Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung Centre of competence woman and science (CCWS)	An Rheinischer- Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (nationale Koordinierungs-, Informations-, und Beratungsstelle mit internationaler Ausrichtung für mit Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung befassten wissenschaftlichen und politischen Einrichtungen; Institutionen, Frauen-, und Chancengleichheits-beauftragten und Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland	Ziele: -deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung -Effizienzsteigerung gleichstellungspolitischer Maßnahmen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen -Verwirklichung des Gender-Mainstreams als Grundsatz und Methode für alle Konzepte, Prozesse und Maßnahmen in Wissenschaft und Forschung		BMBF und Universität Bonn	- auf 5 Jahre befristete Anschubfinanzierung von ca. 4 Mio. DM - zur dauerhaften Etablierung des Zentrums u.a. durch Gründung eines Trägervereins „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ und Kooperationsvereinbarungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen
Netzwerk Frauenforschung NRW	Das Netzwerk weist auf die Verbindung der einzelnen Frauenforschungsprofessuren hin, die die Basis des Netzwerkes darstellen. Seine spezifische Bedeutung erhält das Netzwerk durch die Kooperationsprojekte zwischen den	Frauenförderung und Frauenforschung an Hochschulen	Graduiertenkollegs; Mittelbaustellen	über Projekte: Die Marie-Jahoda-Professur für Internationale Frauenforschung, Forschungsgemeinschaft Kulturwissenschaftlerinnen NRW: Geschlechterforschung, Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“, Buch-	Unter dem „Dach“ des Netzwerkes Frauenforschung NRW entwickelte sich das Netzwerk Mittelbau mit dem Ziel der Nachwuchsförderung. Das Netzwerk bietet regelmäßig Promovendinnen- und Habilitandinnen- Gruppen an.

⁴¹ Die Rechercheergebnisse beziehen sich auf den Zeitraum vom 1.10.2000 – 30.3.2001.

	Netzwerkprofessorinnen. Koordinationsstelle des Netzwerks derzeit Universität Dortmund; Fakultät Raumplanung – Prof. Dr. Ruth Becker und ist mit Dr. Beate Kortendiek als Koordinatorin besetzt			reihe „Geschlecht und Gesellschaft“, Arbeitskreis „Frauenforschung und Schule“, Essener Kolleg für Geschlechterforschung	
Universität Mainz IAKF – Interdisziplinärer Arbeitskreis Frauenforschung	Zusammenschluss von Wissenschaftlerinnen der Fächer: Amerikanistik, Anglistik, Erziehungswissenschaft, Germanistik, Geschichte, Kulturgeographie, Kunstwissenschaften, Soziologie, Theologie Wirtschaftswissenschaften, Angewandte Sprach- und Kulturwissenschaften		Das IAKF ist vor allem ein Forum für Promovierende und Habilitierende		Angebot des IAKF: Koordination von Frauenforschung und Frauenstudien, Vorlesungsverzeichnis, wissenschaftliche Tagung, wissenschaftliche Weiterbildung, Interdisziplinäre Kolloquien, Diskussionsveranstaltungen, Lesungen und Publikationen.
Verbund Norddeutscher Universitäten (Nordverbund)	Verbund zwischen den Universitäten: Bremen, Hamburg, Kiel, Oldenburg, Rostock, Greifswald, Lüneburg, Kooperation mit der Universität Groningen	Ziel des Verbundes ist, die Kooperation zwischen den Universitäten zu stärken. Weiterhin will der Verbund seit 1994 Studium und Lehre evaluieren, durch ein dem Nordverbund eigenen Verfahren.	Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs in z.B. den Fachrichtungen: -Naturwissenschaft mit Schwerpunkt Medizin und Biologie, -Naturwissenschaft mit Schwerpunkt Chemie Physik sowie Verfahrenstechnik -Informatik und Mathematik -Geisteswissenschaften -Sozial-, Wirtschafts-,	Entstehende Projekte: Studieren im Forschungsverbund-Exzellenz im Norden, für besonders begabte Student/innen aus versch. Fachrichtungen. (Studium für ein Jahr im Zusammenwirken mit Sonderforschungsbereichen, Graduiertenkollegs und herausgehobenen Forschungsinstitutionen)	Der Vernetzungsgrad zwischen den Hochschulen ist in den einzelnen Projekten ganz unterschiedlich. An der Evaluation beteiligen sich alle Universitäten, ein gem. Forschungszentrum unterhalten nur die Universitäten Bremen und Oldenburg (Das Hanse-Wissenschaftskolleg)

			und Rechtswissenschaften		
--	--	--	--------------------------	--	--

Tabelle 6b: außeruniversitäre Kooperationsformen und Strategien⁴²

Netzwerke	Organisationsform	Ziele und Tätigkeiten/ Unterstützung von	Organisation der Nachwuchsförderung	Kooperationsform	Sonstiges
AfN (Arbeitskreis feministischer Naturwissenschaftsforschung und -kritik)	Der Arbeitskreis besteht aus zwölf vorwiegend naturwissenschaftlich sozialisierten Wissenschaftlerinnen, die sich mit fem. Naturwissenschaft auseinandersetzen und überwiegend in gesellschafts- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen promovieren; informelles Netzwerk in Form eines universitätsübergreifenden Diskussionsforums	Unterstützung, Koordination und Weiterentwicklung von interdisziplinär ausgestalteter feministischer Wissenschaft und Forschung	Einbindung von Promovierenden	Zentrum für Feministische Studien Universität Bremen	Themen: Feministische Naturwissenschaftsforschung, Einfluss der Naturwissenschaft und ihrer Weltbilder u.a. auf den Themenkomplex „Nachhaltigkeit, Gender und Ökologie“ Beratung bei Diplom- und Examensarbeiten sowie Dissertationen
AG Frauen im Forum Umwelt und Entwicklung	Zusammenschluss von frauenpolitisch engagierten Frauen und feministisch arbeitenden Wissenschaftlerinnen	- fachliche und politische Einmischung in den Nachhaltigkeitsdiskurs - inhaltliche Arbeit in zwei Arbeitskreisen: AK Arbeit, Reproduktion und Konsum; AK Feministische Naturverständnisse		Kooperation zwischen Institutionen über die dort beschäftigten Mitglieder	

⁴² Die Rechercheergebnisse beziehen sich auf den Zeitraum vom 1.10.2000 – 30.3.2001.

AK Frauen und Planung	Zusammenschluss von interessierten Fachfrauen innerhalb des Informationskreises für Raumplanung (IfR)	- Austausch über Berufsbild und beruflichen Alltag als Planerin - Diskussion über Frauen als von Planung Betroffene		Der Arbeitskreis „Frauen und Planung“ kooperiert mit dem Projektzentrum an der Fakultät für Raumplanung, Universität Dortmund	
BAFF (Bundesvereinigung Autonomer Frauen-Forschungseinrichtungen)	Zusammenschluss von: Archiv der deutschen Frauenbewegung- Kassel; Autonomes Frauenarchiv- Wiesbaden; Berliner Institut für Sozialforschung; Feministisches Informations-, Bildungs- und Dokumentationszentrum-Nürnberg; Feministische Organisation von Planerinnen und Architektinnen- Dortmund; Frankfurter Institut für Frauenforschung; Frauen-Akademie-München; Frauenforschungs-, Bildungs- und Informations-Zentrum-Berlin; Bildungszentrum und Archiv zur Frauengeschichte-Tübingen; Rhein-Ruhr-Institut für Frauenforschung; Stiftung Frauen-Literatur-Forschung, Bremen	Veränderung der Praxis von Forschungsförderung und -politik, so dass innovativen freien Forschungseinrichtungen gleiche Arbeitsmöglichkeiten offen stehen wie den Großeinrichtungen		Kooperation miteinander	
DAB (Deutscher Akademikerinnen)	Verein	- interdisziplinärer Austausch wissenschaftlicher und beruflicher	- ideell: persönliches Mentoring - materiell: derzeitige	Zusammenarbeit mit Arbeitskreis Frauen in Naturwissenschaft und	- Mitgliedschaft im Deutschen Frauenrat - Mitgliedschaft im inter-

Bund e.V.)		Erfahrung	Neuorganisation mit Ziel der Umwandlung in eine Stiftung; schon immer kleines Stiftungsbudget, in letzten Jahren Nachfrage jedoch stark gewachsen	Technik	nationalen Dachverband International Federation of University Women (IFUW)
GDA (Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen e.V.)	Verein	<ul style="list-style-type: none"> - Vertretung der Anliegen von Akademikerinnen aus allen Bereichen - Umsetzung der Forderungen in die politische Praxis - „Pushen“ von Frauen in Wissenschaftskarriere 			1992 aus DAB hervorgegangen
F.A.M. (Frauenakademie München e.V.)	Verein	<ul style="list-style-type: none"> - Stärkung von Frauen zu qualifizierten Berufs- und Entscheidungspositionen - Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen - Förderung interdisziplinärer Frauenforschung im akademischen und wissenschaftlichen Bereich über Arbeitsgruppen (z.B. Vorsorgendes Wirtschaften) - Ergebnisse der Frauenforschung öffentlich und sichtbar machen 	- keine Ausbildungsstätte		
FFBIZ (Frauenforschungs-, -bildungs- und -informationszent-	Verein	<ul style="list-style-type: none"> - Beratung und Vermittlung von Kontakten - Auftragsrecherchen, wissenschaftliche Information und Dokumenta- 			Sammlungen (Spezialbibliothek, feministische Zeitschriften etc.)

rum e.V.)		tion - Lobbying - Arbeitsgruppen, Workshops - Ausstellungen - Vorträge, Referentinnenvermittlung, Praktikantinnenausbildung			
FIT (Frauen in der Technik)	Verein	Verlagsarbeit, Vorträge		Kooperationsprojekt mit Uni Bremen „Frauen in der Informationsgesellschaft“, evtl. wird aus dem Material eine Promotion	keine Forschung mehr, da Gelder gestrichen
FOPA (Feministische Organisation von Planerinnen und Architektinnen e.V.)	Vereine in verschiedenen Städten, nur Dortmund unterhält eigenes Büro	- Umsetzung der seit Jahren an Stadtplanung und Wohnungsbau gestellten Anforderungen, die spezifische Lebenssituation von Frauen in der Planung zu berücksichtigen - Entwicklung in Richtung Forschung und Auftragsbearbeitung	- Möglichkeit Diplomarbeiten etc. anzubinden - Beratung und Unterstützung (z.B. Archiv)	Hochschulkooperation über Mitglieder aus der Universität Dortmund	Knotenpunkt für vielfältige Informationen über Aktivitäten bundes- und europaweit agierender Planerinnen und Architektinnen
Frauen geben Technik neue Impulse e.V.	Kompetenzzentrum „Frauen in der Informationsgesellschaft“ mit Sitz an der Fachhochschule Bielefeld	Erhöhung des Anteils von Frauen in technischen Berufen in Wirtschaft, Hochschule und Forschung sowie Eröffnung neuer Perspektiven und Chancen in diesen Berufen (Bündelung bundesweiter Maßnahmen zur Chancengleichheit in Bildung, Ausbildung, Beruf, Wis-			Förderung der Strukturentwicklung des Zentrums durch das BMFSFJ

		senschaft und Forschung)			
„Frauen in der Planung“	SRL-Fachgruppe (Vereinigung für Stadt-, Regional- und Landesplanung e.V.)	Einbringen von Frauenbelangen in die Planung, z.B. Runder Tisch „Feministische Strategien für nachhaltige Stadt- und Regionalentwicklung.“			
FrauenUmwelt Netz	Projekt des Life e.V.	Verbesserung der Zusammenarbeit und des Informationstransfers zwischen Frauen, die im Umweltbereich zu Frauenthemen oder im Umweltbildungsbereich mit Frauen o. Mädchen arbeiten.			Die Thematik „Frauen und Umwelt“ soll in der Öffentlichkeit, in Fachkreisen, Politik und Planung stärkere Beachtung und Berücksichtigung erfahren.
Life e.V.	Verein	Verbindung umweltpolitischer und frauenpolitischer Ziele		Netz von Kooperationspartner/innen aus Deutschland und anderen Ländern Europas, die in Schulen, Jugendeinrichtungen, Ausbildungsbetrieben oder in der Weiterbildung neue Wege gehen	
Maecenia Frankfurter Stiftung für Frauen in Wissenschaft und Kunst	rechtsfähige gemeinnützige Stiftung	- Unterstützung und Förderung zukunftsweisender Projekte von Frauen in den Natur-, Sozial- und Geisteswissenschaften, in Medizin, Kunst und Kultur - Initiierung und Förderung von wissenschaftlichen Arbeiten, die sich	keine Förderung von Diplomarbeiten, Dissertationen oder Habilitationen	Kooperation mit anderen Organisationen, Instituten und Hochschulen	- aus Frankfurter Institut für Frauenforschung (FIF e.V.) hervorgegangen - Stifterin: Dr. Eva Brinkmann to Broten (Wissenschaftlerin und empirische Frauenforscherin) - Ort des Dialogs, des Erfahrungsaustauschs

		aus feministischer Perspektive kritisch konstruktiv mit gesellschaftlichen Themen auseinandersetzen			und des Transfers von Wissen und Ideen zwischen wissenschaftlich, kulturell tätigen Frauen und Frauen in Wirtschaft und Politik
Niedersächsisches Assistent/innenprogramm	Instrument der Arbeitsgruppe Innovative Projekte (AGIP) beim Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) des Landes Niedersachsen	<ul style="list-style-type: none"> - Verbesserung der Forschungskapazität an Fachhochschulen - direkter Promotionszugang für Fachhochschulabsolventen/innen 	<ul style="list-style-type: none"> - kooperatives Promotionsverfahren zwischen Fachhochschule und Universität mit gemeinsamer Promotionsbetreuung - in der ersten Qualifizierungsphase (2 Jahre): Weiterentwicklung des Forschungsprojektes und Erbringen von Dienstleistungen für die Fachhochschule sowie Weiterqualifikation an der Universität zum Erlangen der Promotionsreife - in der zweiten Qualifizierungsphase: (4 Jahre) Tätigkeit: Dienstleistungen an der FH, Lehre, wissenschaftliche Arbeit an Forschungs-/ Promotionsvorhaben an der Universität 	Kooperation zwischen Universität und Fachhochschule	Befund hinsichtlich frauenfördernder Maßnahmen: → Planstellen zur Promotion als günstige Förderungsmaßnahme → Vorgabe des Programms, ein Frauenanteil von zwei Drittel zu erreichen konnte nicht realisiert werden
NUT (Frauen in Naturwissenschaft und Technik e.V.)	Verein	u.a.: <ul style="list-style-type: none"> - Förderung und Unterstützung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik - Sensibilisierung für die 			inhaltliche Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"> - feministische Naturwissenschaftskritik - nachhaltige Entwicklung

		widersprüchlichen Lebenszusammenhänge von Frauen in von Männern geprägten Berufen - feministische Kritik an Naturwissenschaft und Technik - Förderung der Entwicklung umwelt- und sozialverträglicher Alternativen in Naturwissenschaft und Technik - interdisziplinäre Zusammenarbeit von Frauen			- Informationstechnologien - Frauennetzwerke - Forschungs- und Technologiepolitik
Verband Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen		- Erhöhung der Anteils an Wissenschaftlerinnen im gesamten Hochschulbereich sowie sonstigen wissenschaftlichen Institutionen - Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen - Unterstützung von Forschungsvorhaben	- informell (persönlicher Kontakt mit bereits etablierten Wissenschaftlerinnen, Mitgliederdatei, Hilfe bei Antragstellung etc.)		- Sitz und Stimme in der „Förderkommission Frauen-Forschung„ des Landes Baden-Württemberg“ - öffentliche Darstellung von wissenschaftlichen Leistungen von Frauen - Aufbau eines Kommunikationsnetzwerkes von Wissenschaftlerinnen
Vorsorgendes Wirtschaften	Netzwerk von 30 Frauen und 2 Männern unter Beteiligung verschiedener Fachdisziplinen und Praxisfelder (nicht institutionalisiert)	Suche nach Gestaltungsprinzipien für eine nachhaltige Ökonomie, wobei „weibliche“ Kompetenzen zum Nachhaltigen Wirtschaften von zentraler Bedeutung sind	- Ideenpool für Qualifizierungsarbeiten - Begleitung von Promotionsverfahren und Hilfestellung bei der institutionellen Anbindung	Kooperation zwischen Institutionen, über die dort beschäftigten Mitglieder	
WHITEC (Women in Tech-	- europäisches Netzwerk von Hochschulen,	Förderung von Frauen im Bereich Naturwis-	keine eigenen Förderprogramme, sondern		

nology)	Unternehmen, Verbänden und anderen Organisationen und Einzelpersonen, die sich für die Motivation, Förderung und Unterstützung von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen und Berufen engagieren	senschaft und Technik	Nutzung, Beratung, Koordination, Vermittlung auf Basis bestehender Einrichtungen (auch Universitäten sind im Rahmen dieses Netzwerkcharakters eingebunden)		
ZAG (Zentrum für Angewandte Gesundheitswissenschaften)	gemeinsame zentrale Einrichtung der Universität Lüneburg und der Fachhochschule Nordostniedersachsen	Initiierung, Durchführung und Betreuung von Forschungs-, Fortbildungs- und Interventionsprojekten im Gesundheitsbereich	über Weiterbildungsstudiengang „Angewandte Gesundheitswissenschaften“	Kooperation zwischen Universität und Fachhochschule	Plattform der fachbereichs- und hochschulübergreifenden interdisziplinären Zusammenarbeit in den Gesundheitswissenschaften