

Maresi Nerad

Frauzentren an amerikanischen Hochschulen

Werkstattberichte — Band 5
Wissenschaftliches Zentrum für
Berufs- und Hochschulforschung
Gesamthochschule Kassel

Kassel 1981
2. erg. Auflage 1982

WERKSTATTBERICHTE

Herausgeber: Wissenschaftliches Zentrum
für Berufs- und Hochschulforschung an der
Gesamthochschule Kassel
Redaktion: Gabriele Gorzka

Alle Rechte vorbehalten
Wissenschaftliches Zentrum für
Berufs- und Hochschulforschung
an der Gesamthochschule Kassel
Henschelstr. 2, 3500 Kassel

ISBN: 3-88122-083-6
Gesamthochschulbibliothek

INHALT

| | Seite |
|--|-------|
| Vorwort | |
| 1. Einleitung | 7 |
| 1.1 Fragestellung und Erkenntnisinteresse | 7 |
| 1.2 Methodisches Vorgehen | 9 |
| 2. Bildungspolitische Rahmenbedingungen für Studentinnen und Professorinnen in den USA | 11 |
| 2.1 Das tertiäre Bildungswesen | 11 |
| 2.2 Finanzierung der Hochschulen | 15 |
| 3. Die Situation der Frauen im Hochschulwesen | 16 |
| 3.1 Die Studentinnen | 16 |
| 3.2 Die Professorinnen | 18 |
| 3.3 Frauen in der Hochschulverwaltung | 20 |
| 4. Staatliche Maßnahmen zur Verbesserung der Bildungschancen für Frauen | 21 |
| 4.1 Die Verordnung 11 375 | 21 |
| 4.2 Der Artikel IX | 23 |
| 5. Die Frauenzentren | 24 |
| 5.1 Subjektiver erster Eindruck der Frauenzentren | 24 |
| 5.2 Planung | 27 |
| 5.2.1 Die Initiativgruppen | 27 |
| 5.2.2 Ziele und Aufgaben der Frauenzentren | 31 |
| 5.3 Durchführung | 33 |
| 5.3.1 Aktivitäten | 33 |
| 5.3.2 Organisationsform und Personal | 37 |
| 5.4 Institutionalisierung - Finanzierung | 45 |
| 6. Ergebnisse und Wirkung von Frauenzentren | 48 |
| 6.1 Zusammenfassung | 48 |

| | Seite | |
|-------------|--|----|
| 6.2 | Auswirkungen der Frauenzentren für Frauen an der Hochschule | 49 |
| 6.3 | Bestehende Problembereiche | 51 |
| 6.4 | Konsequenzen für die Frauenbewegung | 52 |
| 7. | Frauenzentren an Hochschulen der BRD - Ein möglicher Weg? | 54 |
| Anmerkungen | | 56 |
| Anhang | | 62 |
| Literatur | | 71 |

Vorwort

Die Hochschulen der Bundesrepublik sind stärker als die Hochschulen vieler anderer Länder auf die "klassischen" Aufgaben der vorberuflichen Ausbildung und der Forschung bezogen. Als in anderen Ländern im Laufe der sechziger und siebziger Jahre Bemühungen um eine Ausweitung der Aufgaben (etwa die Entwicklung besonderer Weiterbildungskurse und die Ausdehnung unmittelbarer Dienstleistungsangebote) und um eine Ausdifferenzierung der inner-hochschulischen Dienste für Hochschulangehörige erfolgreich waren, dominierte in der Bundesrepublik die Sorge, wie der wachsende Andrang der vorberuflich Studierenden bewältigt werden könne. Diese durch die Umstände erzwungene Eingrenzung der Entwicklungsperspektiven von Hochschulen birgt jedoch die Gefahr in sich, daß wichtige, naheliegende Aufgabenbereiche der Hochschulen übersehen werden; die Warnungen vor brachliegenden Hochschulkapazitäten in den neunziger Jahren sind bestes Indiz dafür, daß die Notstandsplanung der Unterbringung wachsender Studentenzahlen sich in dauerhafte Perspektivverengung fortzusetzen droht.

Das Wissenschaftliche Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung an der Gesamthochschule Kassel versucht deshalb auf vielfältige Weise, Beiträge zur Diskussion des Funktionswandels von Hochschulen zu leisten. Dazu gehören Expertentagungen und Vortragsreihen über langfristige Perspektiven der Hochschulen, Gutachten zur Hochschulplanung sowie Berichte über innovative Hochschulprogramme in anderen Ländern. Bei Informationen und Diskussionsbeiträgen der letztgenannten Art geht es uns in erster Linie um Phantasieanreicherung, nicht jedoch um genaue Prüfung, in welchem Umfang und unter welchen Bedingungen die Erfahrungen aus anderen Ländern auf die hiesige Situation übertragen werden können.

Eine verstärkte Auseinandersetzung der Hochschulen mit den Ausbildungs-, Berufs- und Lebensbedingungen von Frauen drängt sich auf, zumal insgesamt das Problembewußtsein zu diesem Themenbereich gestiegen ist. Die Hochschulen tun sich hier jedoch besonders schwer, auf einen solchen von außen nahegelegten Themenbereich einzugehen, weil sie stärker als viele andere Institutionen von männlicher Dominanz geprägt sind. Als Reaktion darauf sind Ansätze in Forschung und Lehre zu diesem Thema, Selbsthilfen von Frauen innerhalb der Institution sowie gesellschaftspolitische Änderungsbestrebungen eine besonders enge Verbindung eingegangen. In den USA hat sich diese Verbindung an Hunderten von Hochschulen in der Etablierung besonderer Institutionen niedergeschlagen. Der hier vorgelegte Bericht macht den Stellenwert von Frauenzentren an den Hochschulen der USA deutlich und diskutiert Folgerungen für die bundesdeutschen Hochschulen. Die Autorin dieser Studie ist Doktorandin in den USA. Die Studie wurde vom Wissenschaftlichen Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung gefördert und in enger Zusammenarbeit mit mehreren Mitgliedern des Zentrums durchgeführt.

1. Einleitung

1.1 Fragestellung und Erkenntnisinteresse

Frauzentren sind an den amerikanischen Hochschulen und Colleges keine Seltenheit mehr. Eine Bestandsaufnahme, durchgeführt im Herbst 1979, ergab mehr als 450 Frauzentren in 51 der insgesamt 53 Staaten der USA.¹ Allein im Staate Kalifornien existieren rund 50 Frauzentren in weiterführenden Bildungseinrichtungen.²

Als Frauzentren definiere ich in dieser Arbeit nur jene Einrichtungen, die sich an Universitäten oder Colleges befinden, sich selbst als Frauzentren bezeichnen, zumindest einen eigenen Raum haben und eine konstante Gruppe von Frauen, die eigens für das Zentrum arbeiten, umfassen.

Ziel dieser Studie ist es, dem deutschen Publikum ein anschauliches Bild von der Entwicklung der Frauzentren an den amerikanischen Hochschulen und deren Einflüsse auf die Hochschulen zu vermitteln. Darüber hinaus will dieser Bericht Gesprächsmaterial für die Diskussion um Bildungs- und Ausbildungsfunktion³ der Hochschule den Frauen gegenüber liefern und zeigen, daß die Hochschule als Institution einen aktiven Part dabei spielen muß und kann.

Ein Versuch, die Frauzentren zu beschreiben, offenbart eine reiche Vielfalt an Funktion, Organisation, Größe und Adressatengruppe der Zentren. Einige konzentrieren sich nur auf Forschung (für Frauen, von Frauen, über Frauen), andere auf die Verbesserung von Inhalt und Form der Studiengänge, um sie mit den Bedürfnissen der Studentinnen in Einklang zu bringen. Wieder andere bieten ausschließlich Studien- und Berufsberatung an. Und es gibt solche, die sich als "Keimzellen" für sozialpolitische Veränderungen verstehen. Manche kümmern sich nur um die jungen 18-22jährigen Studentinnen, die sogenannten "undergraduate women", während andere es sich zur Hauptaufgabe machen, den Frauen im akademischen Mittelbau und/oder den Angestellten und Frauen aus der Gemeinde ihre Dienste anzubieten. So z. B. bietet das "re-entry women's center" an der Universität von Santa Cruz nur Programme an, die den Wiedereingliederungsprozeß in das Universitätsleben erleichtern, und zwar zum einen für Frauen, die aufgrund ihrer Rolle als Mutter und Hausfrau kein Studium beginnen konnten bzw. abgebrochen hatten, und zum anderen für jene erwerbstätigen Frauen, die als Alleinverdienende in der Ehe ihrem Mann das Studium finanzierten und nun ihrerseits an eine Hochschulausbildung denken.

Diese Vielfalt an Zielgruppen und das Ausmaß der Dienstleistungen ist nicht immer abhängig von den vorhandenen finanziellen Mitteln. Das Frauzentrum in Stanford verfügt über ein Jahresbudget (1978/79) von 300.000 DM und widmet sich nur der Forschung, während das Frauzentrum in der Santa Cruz Universität einen wesentlich kleineren Etat von 10.000 DM hat,

jedoch viele Programme und Dienstleistungen anbietet. Gemeinsames Ziel aller Zentren ist jedoch, Frauen in Bildung und Ausbildung zu unterstützen, um die von Inhalt, Form und Zielsetzung her auf männliche Bedürfnisse ausgerichteten Hochschulen auch für Frauen zu einer Stätte der persönlichen Entfaltung werden zu lassen.

Meine Motivation zu dieser Arbeit ist eine sehr unmittelbare. Seit etwa 1976 läuft innerhalb wie außerhalb der deutschen Hochschulen eine heftige Diskussion um Frauenstudien, Frauenforschung und Frauenforschungszentren.⁴ Ich selbst habe innerhalb der Frauenbewegung an Planung und Lehre von Frauenseminaren und Frauenprojekten teilgenommen. Auf der Suche nach Vorbildern und Strategien interessierten sich die Frauen, die an den Hochschulen arbeiten, für die Entwicklungen in den USA. In Amerika haben seit 1969 Frauen begonnen, einschneidende Veränderungen im Bildungsbereich durchzuführen, um nicht nur - soziologisch gesprochen - "ihre Stellung in der Gesellschaft", sondern ihr gesamtes Leben zu verbessern.

Die Amerikanerinnen haben in der Errichtung von Frauenzentren an den Universitäten und Colleges einen Weg gesehen, ihre Belange gegenüber der Hochschulverwaltung und den einzelnen Fachbereichen durchzusetzen. Die Auseinandersetzung, ob es im Rahmen der Frauenbewegung sinnvoller ist, innerhalb der Bildungsinstitutionen seine Energie einzusetzen oder autonom zu bleiben, verlief und verläuft in den USA weit weniger rigide und verbittert als in der BRD. Die Vorstöße der Frauen in die Hochschule in Form von "women's studies",⁵ "re-entry women's programs" und "Frauenzentren" werden als "educational arm" der amerikanischen Frauenbewegung betrachtet und auch deshalb zum größten Teil von ihr unterstützt.

Wie sind die Amerikanerinnen vorgegangen? Welche Erfahrungen haben sie auf ihrem Marsch durch die Bildungsinstitutionen gesammelt? Welchen Schwierigkeiten sehen sie sich gegenüber? Was haben sie erreicht? Lassen sich aus den abzulesenden Trends seit dem etwa 10-jährigen Bestehen der Frauenzentren Schlußfolgerungen für die deutsche Hochschulsituation ziehen? Und wenn ja, welche? Einige dieser Fragen will ich in dieser Arbeit zu beantworten versuchen.⁶

Ein weiterer Zweck dieser Arbeit ist für mich erfüllt, wenn die Studie das eventuell vorhandene uniforme Bild über das Amerika, in unserem Falle das Frauenzentrum, in Frage stellt und die Diskussion differenzierter weitergeführt wird. Zu schnell sind wir geneigt, unser vorgefertigtes Amerika-Bild, das zum Teil ein Resultat aus der Studentenbewegung, aus individuellen Reiseeindrücken sowie Gelesenem und Gehörtem ist, allem überzustülpen. Wir vergessen dabei die Vielfältigkeit und Verschiedenheit der amerikanischen Bildungslandschaft. Wir vergleichen, wo Vergleiche kaum möglich sind. Wir schließen von dem Bild einiger Universitäten auf alle Hochschulen. Um vorschnellen Verallgemeinerungen zu entgehen und doch ein an-

schauliches Bild zu vermitteln, diskutiere ich in meiner Studie den Verwaltungsapparat und die Finanzierung der ausgewählten Frauenzentren sowie die Wege, die die hochschulpolitischen Entscheidungen nehmen.

In den bisherigen deutschen Artikeln ⁷ kam meiner Meinung nach die Beschreibung des institutionellen Rahmens zu kurz. Nur Hanna-Beate Schöpp-Schilling hat in ihren Aufsätzen über women's studies und Frauenforschungszentren auf die strukturellen Unterschiede hingewiesen. Sie ist die einzige, die Frauenzentren an den Hochschulen erwähnt, jedoch beschränkt auf den Typus der Frauenforschungszentren. ⁸

1.2 Methodisches Vorgehen

Die Arbeit ist in drei Teile gegliedert. Der erste Teil gibt einen Überblick über das amerikanische Hochschulsystem. Dabei werden die Hauptmerkmale der "University of California", der "State University" und des "Community Colleges" erläutert, der drei Typen des amerikanischen tertiären Bildungswesens. Danach werden die gesetzlichen Verordnungen und Erlasse der amerikanischen Bundesregierung - "affirmative action" - zur Gleichberechtigung von bisher benachteiligten Bevölkerungsgruppen vorgestellt. Auf diesem Hintergrund und anhand statistischer Daten sowie der derzeitigen Entwicklungen versuche ich die Situation der Frauen an den amerikanischen Hochschulen zu beschreiben. Im zweiten Teil geht es um die Beschreibung von fünf Fallbeispielen in ihren drei Entwicklungsphasen. Im dritten Teil will ich bisherige Ergebnisse zusammenfassen und erste Analysen anstellen. In diesem Abschnitt ebenso wie im darauffolgenden werde ich weniger Fakten benennen als vielmehr bewertende Einschätzungen geben.

Folgende Überlegungen gingen in die Auswahl der fünf Frauenzentren ein:

- die Zentren sollen für je einen Typus von Bildungseinrichtung repräsentativ sein; ⁹
- sie sollen untereinander unterschiedliche Schwerpunkte haben;
- sie sollen ein möglichst umfassendes Anschauungsmaterial liefern.

Unter Mithilfe des Personals des Frauenzentrums in Berkeley, Prof. Dale Tillery, einem Experten für Community Colleges, und der "Konföderation der Frauenzentren der Universitäten von Kalifornien" ¹⁰ habe ich folgende Zentren ausgewählt:

(1) Das Frauenzentrum der Universität von Berkeley. Es ist eines der ältesten Zentren der Westküste (1972). Die 1869 gegründete Universität Berkeley gehört zu den Spitzenuniversitäten der USA. Berkeley versteht sich als erstrangige Forschungsuniversität. Seit der Studentenbewegung hat sie den Ruf, progressiv und für soziale Bewegungen aufgeschlossen zu sein.

(2) Das Frauenzentrum der Universität von Davis dient den

Bedürfnissen einer vorwiegend ländlichen Mittelschicht. Die Universität entwickelte sich aus einer landwirtschaftlichen Ausbildungsschule.

(3) Das "re-entry"-Frauzentrum von Santa Cruz wendet sich besonders an die Frauen, die ihr Studium im Alter von 25 bis 60 Jahren erstmals oder wieder aufnehmen - das durchschnittliche Studienabschlußalter in den USA liegt im allgemeinen bei 25 Jahren. Santa Cruz ist die jüngste Universität innerhalb des UC-Systems.¹¹ Sie wurde 1965 als Reformuniversität nach dem Muster eines "Cluster Colleges"¹² zur Förderung der "undergraduate education" (der 18-22jährigen Studentinnen) gegründet. Jede Studierende muß einem der 8 Colleges angehören, die eine selbständige Einheit, eine Schule innerhalb der Universität bilden, um eine enge Interaktion zwischen Lernenden und Lehrenden zu ermöglichen.

(4) Das Frauzentrum am Community College in Marin ist das älteste, größte und erfolgreichste unter den Frauzentren dieser Colleges. In seinem Programmangebot spiegelt es die Bevölkerungszusammensetzung der Bay Area wieder, in der viele Künstler, alleinstehende Mütter mit Kindern und alleinstehende Väter mit Kindern leben.

(5) Das Frauenforschungszentrum CROW¹³ in Stanford ist das einzige Beispiel eines Frauzentrums an einer privaten Universität. Stanford gehört zu den berühmtesten Universitäten des Landes. Die Studentenschaft kommt zum größten Teil aus der oberen Mittelklasse und der "upper-class".

Alle Hochschulen der gewählten Zentren habe ich mehrere Male besucht. Während eines Treffens der Frauzentren aller staatlichen Universitäten - jede Landesuniversität hat ein institutionalisiertes Frauzentrum - lernte ich Leiterin und Mitarbeiterinnen der Zentren kennen und plante meine Besuche mit ihnen. Ich hielt mich meist einen ganzen Tag in dem Zentrum auf und interviewte Frauen, die das Zentrum benutzten, die Direktorin oder ihre Stellvertreterin, eine Programmleiterin und meist die Bibliothekarin. Während der Mittagszeit¹⁴ hielt ich an allen Orten mit Ausnahme von Stanford einen Vortrag über die Situation der Frauen an deutschen Hochschulen und über die neue Frauenbewegung. Anschließend sprach ich mit einer Reihe von Studentinnen über ihre Einstellung zum Zentrum und ihre Erfahrungen mit der Universität. Der zweite Besuch galt meist der Hochschulverwaltung (Dean of Special Programs, Dean of Student Affairs, Dean of Admission).¹⁵

Im weiteren möchte ich betonen, daß ich es entgegen dem Postulat traditioneller wissenschaftlicher Methoden bewußt ablehne, meine Darstellung als wertneutral zu bezeichnen. Als Frau und Wissenschaftlerin bin ich in meiner Studie sowohl Betroffene¹⁶ wie auch Untersuchende, und aus diesem Blickwinkel führte ich meine Interviews durch.

2. Bildungspolitische Rahmenbedingungen für Studentinnen und Professorinnen in den USA

2.1 Das tertiäre Bildungswesen

Der folgende knappe formale Überblick beschreibt Form und Rahmen, in denen die amerikanische Studentin ihr Studium absolviert. Konkretes Beispiel ist jeweils Kalifornien, da ich nur Zentren innerhalb dieses Bundesstaates auswählte.

1978 besuchten 34,3%¹⁷ der Jugendlichen im Alter von 18 - 24 Jahren Hochschulen oder Colleges, davon waren 49% Studentinnen.¹⁸ In Kalifornien waren es allein rund 1,5 Mill. Studierende, das sind 13% der gesamten amerikanischen Studentenzahl.¹⁹ Erstaunlicherweise studieren gegenwärtig mehr Frauen (53%) als Männer²⁰ in Kalifornien. Doch ein genauer Blick zeigt, daß die Studentinnenzahl in den höheren Semestern abnimmt. Nur ca. 35% der Frauen sind in einem Magister- oder einem Promotionsprogramm der neun großen Landesuniversitäten eingeschrieben. Diese erstaunlich hohe Studentenzahl in den USA verteilt sich recht unterschiedlich auf die nach Inhalt und Abschluß verschiedenartigen Hochschulen und Colleges zum einen sowie auf private und öffentliche Institutionen zum anderen. Es ist zu bedenken, daß die Mehrzahl der weiterführenden Bildungseinrichtungen privat sind (privat: 1.618; öffentlich: 1.468). Auch in Kalifornien überwiegen die privaten Institutionen (privat: 300; öffentlich: 140).

Wohl am schwierigsten zu erfassen ist für einen Ausländer die Vielfalt der Institutionen. Historisch in verschiedenen Epochen entstanden, sollen sie die in der Gesellschaft unterschiedlichen Bedürfnisse decken. Nach dem Motto "Für jeden das Seine", kristallisierten sich vier Haupttypen heraus,²¹ die sich nach angebotenen Abschluß unterscheiden.

- Die Universität (the University);
- die integrierte Hochschule und Colleges (Comprehensive University and College);
- das allgemein bildende College (the Liberal Arts College);
- das 2-jährige College.

Über die Hälfte der Universitäten und Zweidrittel der 2-jährigen Colleges sind staatlich;²² die überwiegende Mehrzahl der Liberal Arts Colleges sind private Einrichtungen. Von allen Bundesstaaten besitzt Kalifornien das größte öffentlich tertiäre Bildungswesen. Es besteht aus drei deutlich voneinander abgehobenen Segmenten:

- the University of California,
- the California State University and Colleges, ²³
- the California Community Colleges.

Seit der Existenz eines Rahmenplans für das Bildungswesen,²⁴ findet eine Absprache zwischen den verschiedenen Hochschultypen über die Zulassungs-

Übergangs- und Abschlußbestimmungen statt. Im Gegensatz zum deutschen Bildungswesen finden wir hier ein weitgehendes horizontales Bildungssystem mit reichlichen Übergangsmöglichkeiten. Wir werden sehen, daß diese Strukturbedingung vielen Frauen den Zugang zur Hochschule ermöglicht hat.

a) Das Community College: Von den insgesamt 1.151 Community Colleges in den USA sind 106 in Kalifornien. Jede Person mit einem High School Diplom wird aufgenommen. Mit der zunehmenden Ausweitung des Programmangebotes für Erwachsene werden auch mehr und mehr Leute ohne High School Abschluß zugelassen. Diese können in besonderen Kursen den Schulabschluß nachholen oder Wissenslücken auffüllen. Diese Art von "2. Bildungsweg" ist nur ein Teil des Bildungsangebotes. Ein anderer Teil ist die berufliche Ausbildung, vergleichbar mit unseren Berufs- und/oder Berufsfachschulen.²⁵ Gleichzeitig bietet das Community College Kurse an, die nach erfolgreichem Abschluß den Übertritt in einen Diplomstudiengang ermöglichen. Oder anders ausgedrückt, die ersten zwei Jahre der Hochschule - "freshman" und "sophomore" Jahre genannt - können auch an Community Colleges absolviert werden. Da die Studiengebühren für Landeskin- der sehr niedrig sind,²⁶ finden wir hier vor allem Leute aus niedrigen Einkommensschichten. Begünstigend kommt hinzu, daß die Community Colleges gleichmäßig in ganz Kalifornien verteilt sind und durch die kurzen Anfahrtswege hohe Fahrtkosten wegfallen. So können auch Hausfrauen vom Land diese Bildungsstätten relativ schnell erreichen.

Die örtliche Nähe zum Wohnort,²⁷ die geringen Kosten, die relativ angstfreie Studienatmosphäre, da der Studienabschluß nicht zwingend ist, ermöglichen es den bildungsfernen Gruppen, einen ersten Schritt in das höhere Bildungswesen zu wagen. Entschließt man sich für ein Programm mit formalem Abschluß, so dauert es 2 Jahre. Bei erfolgreichem Abschluß erhalten die Studierenden einen "Associateship in Arts" (A.A.). Die Kurse im Rahmen der Erwachsenenbildung können auch einzeln, d.h. ohne Abschlußpläne, belegt werden. Im Gegensatz zu unseren deutschen Volkshochschulen werden diese Veranstaltungen vom Beschäftigungssystem als Berufsaufbaukurse oder als Weiterbildungsveranstaltungen anerkannt. Vollzeitbeschäftigte können am Abend - über eine entsprechend verlängerte Zeit - einen A.A. erlangen.

Auf deutsche Verhältnisse übertragen, könnte man zusammenfassend das Community College als eine Mischung von Berufsschule, Berufsfachschule, Abendgymnasium, Gymnasiale Oberstufe und Volkshochschule beschreiben. Es bietet eine einzigartige Chance, die erste Stufe im höheren Bildungswesen ohne erdrückende Leistungs- und Konkurrenzangst zu erklimmen, und ist wegen der geringen Kosten einer breiten Bevölkerungsschicht zugänglich. Es ist deshalb nicht erstaunlich, daß mehr Frauen als Männer dort studieren (1979: 54,7% Frauen, 45,3% Männer) und daß das Durchschnittsalter der Studentinnen 30,5 Jahre beträgt, im Gegensatz zu 28 Jahren bei den Studenten.²⁸

Habe ich bisher die positiven Seiten der Community Colleges aufgezählt, so soll nicht verschwiegen werden, daß immer mehr Schüler, vor allem aus der Mittelschicht, direkt zur Universität gehen, was zur Folge hat, daß der Status der Community Colleges sinkt und sie oft als paraakademische Ausbildungsstätten betrachtet werden.

b) The State University und 4-Jahres-Colleges: 1978 gab es 1.775 4-Jahres-Colleges in den gesamten Staaten. Sie bilden den größten Teil der amerikanischen Studentenschaft aus. In Kalifornien gibt es 19 öffentliche State Universities. Sie bieten sowohl einen mittleren Abschluß (B. A. = Bachelor of Arts) als auch ein Diplom (M. A. = Master of Arts) an. In amerikanischer Terminologie ausgedrückt, bilden sie "undergraduates" und "graduates" aus. An einer California State University können die Studierenden jedoch nicht promovieren. Ausbildungsziele sind zum einen die "Allgemeinbildung der Person" (= "Liberal Arts Education") mit dem Abschluß B. A. und andererseits eine praxisnahe Berufsausbildung als Lehrer, Berufsberater, gehobene Angestellte in Handel, Verwaltung und Gesundheitswesen. Die Hauptfunktion der State Universities und des 4-Jahres-Colleges ist die Lehre. Deshalb finden wir dort eine weitaus persönlichere Lernatmosphäre als an den großen Forschungsuniversitäten, wie z. B. Berkeley oder Los Angeles. Die Aufnahmebedingungen sind im Vergleich zur Universität einfacher, die Konkurrenz um den Studienplatz ist geringer. Gemäß des Rahmenplans müssen die State Universities alle Schüler/innen mit einem Notendurchschnitt in den oberen 33% aufnehmen, während die Universitäten nur Bewerber aus dem Pool der obersten 12% der High School-Absolventen aufnehmen müssen. Von allen Bewerbern wird ein High School Diplom oder ein äquivalentes Zertifikat, 2 Testergebnisse und ein Vorstellungsgespräch verlangt. Interessanterweise finden wir an der State University oder dem 4-Jahres-College mehr Studentinnen im graduate-Programm als Studenten (56,6% Studentinnen, 43,4% Studenten, die einen Diplomabschluß anstreben).²⁹ Eine Stufe höher, an der Universität, nimmt die Studentinnenzahl im graduate-Programm, wie bereits erwähnt, drastisch ab (35,8% Frauen, 64,2% Männer).

Aus diesen Zahlen können wir schließen, daß es auch in Amerika immer noch Barrieren für Frauen im Bildungswesen gibt. Wir werden sehen, daß die Frauenzentren es sich zur Aufgabe machen, genau diese Barrieren und ihre Ursachen aufzuspüren und Veränderungen anzustreben, d. h. an offiziellen Stellen daran mitzuarbeiten, daß z. B. die Zulassungsbestimmungen zugunsten der Frauen verändert werden wie auch den einzelnen Frauen Hilfestellung zu geben.

c) Die Universität: Die "University", meist nach britischem Vorbild aufgebaut, ist der älteste Typ der amerikanischen Bildungsinstitutionen. Nur an ihr kann promoviert werden. Sie bietet aber in fast allen Studiengebieten auch "undergraduate"-Programme mit dem B. A. als Abschluß und eine "graduate"-Ausbildung mit dem M. A. Diplom an. Im Gegensatz zur "State

University" sind die Professoren hier zur Forschung verpflichtet, daher auch der Name Forschungsuniversität.³⁰

Diese Bildungseinrichtung entspricht am ehesten unserer deutschen Universität. Jedoch ist das Studium viel verschulter als in Deutschland. Sogar zur Promotion (Ph. D.) müssen die Studierenden ein 2-jähriges Programm mit Pflichtseminaren und fortwährenden Überprüfungen absolvieren, bevor sie an ihrer Dissertation arbeiten können.

Je höher der angestrebte Bildungsabschluß, um so schwieriger sind die Zulassungsbedingungen. Des weiteren wird der Zutritt zur Universität noch durch folgendes Phänomen, das in der BRD unbekannt ist, erschwert. Die Universitäten in den USA werden aufgrund der Qualität ihrer Diplom- und Promotionsprogramme sowie der Forschungstätigkeit ihrer Professoren in eine akademische Rangordnung (Skala) eingestuft. Je höher eine Universität auf der Liste rangiert, um so höher sind die Berufschancen. Dieser Skala entsprechend werden auch die Studienabgänger in der Wirtschaft und Verwaltung bei der Stellensuche eingestuft. Der Andrang auf "bessere Universitäten" ist deshalb sehr stark und die Auswahlbedingungen sind entsprechend streng.

Das Wettbewerbsprinzip setzt sich auch innerhalb der Universität fort. Es herrscht das Marktprinzip. Studiengänge werden nach Angebot und Nachfrage verhältnismäßig schnell eröffnet, aber auch ebenso schnell wieder geschlossen.³¹ Bildung wird verstärkt zum Konsumgut, das sich möglichst farbig anpreisen muß,³² denn die Finanzierung durch die Landesregierung steigt und fällt mit der Zahl der Studenten.³³ Bedeutet dies, daß nur deshalb Frauenzentren an den Universitäten erlaubt wurden, damit sich die Zahl der Studierenden erhöht und somit mehr Geld vom Staat verlangt werden kann? Warum waren dann die Hochschulen nicht schon früher an den Frauen interessiert, da sie doch die Hälfte der Bevölkerung ausmachen? Auf diese Frage werde ich noch im weiteren Verlauf eingehen.

In Kalifornien gibt es 9 staatliche Universitäten.³⁴ Sie haben sich zu einem Verbund mit zentraler Verwaltung zusammengeschlossen. An der Spitze des Verbundes (the University of California System) steht der Präsident. Er ist einem vom Gouverneur ernannten Aufsichtsrat (The Board of Regents) Rechnung schuldig. An jeder einzelnen Universität hat der Kanzler höchste Entscheidungsbefugnis über den akademischen Bereich und den Verwaltungsapparat. Dem Kanzler unterstehen die Vizepräsidenten, die für je einen Aufgabenbereich verantwortlich sind, z. B.:

- student affairs (extracurriculare studentische Aktivitäten),
- financial affairs (Stipendien, Darlehen),
- admission (Zulassung),
- academic/administrative service (Dienstleistungsbereich der Verwaltung).

Den einzelnen Fachbereichen, Colleges oder Schools genannt, steht ein Dekan vor. Die Fachgebiete innerhalb des Colleges sind die Departments; sie

werden von einer "chairperson" vertreten.

Insgesamt besuchten 1979 132.000 Studenten und Studentinnen die neun Universitäten von Kalifornien. Das sind nur rund 9% der Gesamtstudentenzahl.³⁵ Berkeley und Los Angeles sind die größten Universitäten mit jeweils 31.000 Studenten. Die bedeutendste private Forschungsuniversität in Kalifornien ist Stanford, nur eine Autostunde von Berkeley entfernt. Nicht nur die Zahl der Studentinnen nimmt mit der Höhe des angestrebten Bildungsabschlusses ab,³⁶ sondern auch die Anzahl der Frauen unter der Professorenschaft. Lediglich 11% der Professoren mit einer Lebensstellung sind Frauen.

2.2 Finanzierung der Hochschulen

Das öffentliche Bildungswesen steht unter der Hoheit der Länder. Die Bundesregierung spielt dennoch eine zunehmend größere Rolle bei der Finanzierung von Forschungsprojekten oder der Deckung von besonderen Gebäudekosten. Sie gibt auch Initialgelder zur Entwicklung und Einführung von Sonderprogrammen, die im Kongreß beschlossen wurden, und damit nimmt ihre Kontrolle über die Hochschulen zu. So gewährt der Bund z. B. durch den "Higher Education Act" von 1965 finanzielle Unterstützung an öffentliche wie an private Hochschulen, wenn sie ihr Dienstleistungsangebot für die umliegenden Gemeinden z. B. durch abendliche Erwachsenenbildungsseminare erhöhen. Für bisher benachteiligte Gesellschaftsgruppen (American Indians, Chicanos, Blacks, Veterans und Frauen)³⁷ gibt es direkte finanzielle Hilfe in Form von Stipendien, Darlehen und indirekte Hilfeleistungen durch Arbeitsmöglichkeiten.³⁸

Diese Sonderprogramme der Bundesregierung sind im Kontext der Bürgerrechtsgesetze entstanden, die sich zum Teil auch auf die Frauen direkt beziehen.³⁹

Durchschnittlich trägt der Bund 2% der Kosten der Universitäten, unabhängig davon, ob sie öffentlich oder privat sind. 42% kommen von der Landesregierung, jedoch nur für öffentliche Hochschulen, und 13% werden durch die Studiengebühren gedeckt.⁴⁰ Die Community Colleges werden zum größten Teil von der Gemeinde finanziert. Sie hängen dadurch stark von Konjunkturschwankungen und regionalen Steuerabgaben ab.⁴¹

Bislang war das Studieren an den Community Colleges fast kostenlos. Die Studiengebühr an den State Universities für Landeskinder beträgt umgerechnet DM 360. An der Universität müssen die Studenten für 3 Semester = 1 Studienjahr DM 1.600 bezahlen, für Nichtkalifornier und Ausländer ist der Betrag auf DM 7.000 festgesetzt.⁴² Insgesamt wendet Amerika für das Bildungswesen 7,5% seines Bruttosozialproduktes auf,⁴³ davon entfallen auf die Hochschulen 2,1%. Im Gegensatz dazu gibt die BRD für das gesamte Bildungswesen nur 5,2% aus. Diese Zahl erklärt auch das größere Bildungsangebot in den USA, wobei das größere Bildungsangebot nicht unbedingt mit höherer Qualität in Einklang stehen muß.

3. Die Situation der Frauen im Hochschulwesen

3.1 Die Studentinnen

Die größte Veränderung im Gesamtbild der Hochschulen in den letzten 15 Jahren ist die enorm angestiegene Zahl der Studentinnen. Im 2-jährigen College studieren inzwischen mehr Frauen als Männer. 1979 waren es 54 % Frauen.⁴⁴ In Kalifornien stieg die Zahl der "undergraduate" Studenten um 4,3% zwischen 1978 und 1979 an. Davon waren 81,9% Studentinnen. Bei einem größeren weiblichen Gesamtbevölkerungsanteil (51%) sind es aber insgesamt immer noch weniger Frauen (48,0%) als Männer, die in den USA studieren.⁴⁵

Ähnlich wie in der BRD verringert sich der Anteil der Studentinnen mit Höhe der Semesterzahl und der Höhe des angestrebten Abschlusses sowie mit dem Ansehen der Bildungseinrichtung. Wenn auch im Jahre 1977 bereits 47% der Diplomanden (M.A.) Frauen waren, so betrug der Anteil an Doktorandinnen nur 24%, obwohl auch hier ein Zuwachs von 4% zu verzeichnen ist (siehe Anhangstabelle 5).

Unterschiedlich zur BRD ist die Altersstruktur der Studentinnen. Gegenwärtig ist die amerikanische Studentin im Durchschnitt älter als ihr Kommilitone. Im Community College sind nicht nur die ältesten Frauen, sondern auch der größte Anteil an Frauen über 30 Jahre.⁴⁶ An dem 4-jährigen College und der Universität hat sich die Anzahl der Frauen über 25 Jahren seit 1972 verdoppelt.

Betrachten wir die Studienfachwahl der Studentinnen, so ergibt sich ein ähnliches Bild wie in der BRD. Obwohl mehr Frauen studieren und höhere Abschlüsse erlangen, konzentrieren sie sich immer noch auf 5 Fachgebiete: Erziehungswissenschaften, Fremdsprachen, Literatur, Psychologie, Soziologie, Anthropologie und Kunst. In den Erziehungswissenschaften waren es 1977 72% Frauen, die mit einem B.A. abgeschlossen haben. Von den M.A. Diplomanden waren 66% und von den Doktoranden 34% Frauen. In den Studiengängen, die auf einen Beruf im Gesundheitswesen vorbereiten, zeigt sich ein ähnliches Zahlenbild (siehe Anhangstabelle 5).

Zulauf an Studentinnen haben die Fächer Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft (business administration) bekommen. In Kalifornien belegen 34% Frauen ein M.A. Programm für Management Positionen. Auch in Medizin und Jura hat sich der Anteil der Frauen erhöht, während bei den Ingenieurwissenschaften - bezogen auf Kalifornien - die Frauen noch immer unterrepräsentiert sind (1978: 8,2%).

Noch eine weitere Besonderheit kennzeichnet die Situation der amerikanischen Studentinnen. Viele der Frauen, die in den letzten Jahren zu studieren begonnen haben, absolvieren ihr Studium als Teilzeitsudentin

(part-time student). Das heißt, sie belegen nur die Hälfte oder weniger als 2/3 der vorgeschriebenen Kurse in einem Semester. Ihre Studienlänge verdoppelt sich damit. Diese Einteilung der Studenten in Vollzeit- und Teilzeitstudenten hängt mit der Finanzierung der Hochschulen zusammen. Das Community College wird von der Gemeinde nach der durchschnittlichen täglichen Belegung von Kursen finanziert, d. h. je mehr Studenten, desto mehr Geld. Die State University und University of California werden von der Landesregierung nach einer Formel, gebildet aus der Punktzahl (unit) pro Kurs, die der einzelne Student belegt, finanziert.⁴⁷ Deshalb sind Teilzeitstudierende nicht gern gesehen, da die Institutionen für 2 Teilzeitstudentinnen so bezahlt werden, als wäre es eine Person, obwohl die Einrichtung einschließlich der Dienstleistungen der Universität tatsächlich von 2 Personen genutzt wird. Je teurer das Studium, desto größer die Abneigung, Teilzeitstudentinnen aufzunehmen. In Berkeley ist es dem Frauenzentrum zu verdanken, daß ein Teilzeitstudium möglich ist. Statistische Daten belegen diesen Tatbestand. Die höchste Zahl der Teilzeitstudierenden in Kalifornien ist an den Community Colleges (1979 waren es 74%) eingeschrieben;⁴⁸ von diesen haben die über 30jährigen Frauen den größten Anteil. Die Anzahl der Teilzeitstudenten an der State University verringert sich und beträgt an der University of California z. B. nur noch 4%. Leider sind keine Daten erhältlich, die nach Geschlecht aufgeschlüsselt sind.⁴⁹ Es ist jedoch zu vermuten, daß auch an diesen Hochschulen die Mehrzahl der Teilzeitstudenten Frauen sind.

Die jetzige Situation der Studentin in den USA läßt sich folgendermaßen zusammenfassen: Sie hat sich verstärkt Zutritt in die Hochschule verschafft, ist aber immer noch auf traditionelle Frauenfächer konzentriert. Sie ist in der Mehrzahl an den weniger angesehenen Bildungseinrichtungen (Community College und State University) anzutreffen und dort meist als Teilzeitstudentin und durchschnittlich über 25 Jahre alt. An diesen Problemstellen setzt die Arbeit der Frauenzentren an: Berufsberatung, Studienberatung, finanzielle Beratung für die einzelne Frau, die ein Studium beginnen will. Des weiteren verhandeln sie mit der Hochschulverwaltung, um die institutionellen Bedingungen zu schaffen, damit Frauen auch erfolgreich studieren können.

Wir sehen: Werden die strukturellen Bedingungen des Studiums nicht nur auf den typischen Lebenszyklus des Mannes abgestimmt, der gradlinig Schule, Studium, Berufsausbildung durchläuft, sondern wird auch Raum für den typischen Lebensablauf der Frauen geschaffen - Schule, Ehe, Kinder -, so nehmen auch Frauen die Gelegenheit zum Studium wahr. Das in Deutschland oft gebrauchte Argument, Frauen können doch studieren, wenn sie wollen, ist nur bedingt gültig. Sie können es nur dann, wenn die Strukturen des Studiums es auch erlauben.⁵⁰ Auch in der BRD zeigten Frauen mit Kindern (sie wären mit "re-entry women" gleichzusetzen) ein großes Interesse daran, ein Studium aufzunehmen, als der 3. Bildungsweg und finanzielle Hilfe (BAFöG) eröffnet wurden.⁵¹

In dieser Gruppe der sogenannten untraditionellen (nontraditional) Studenten nimmt die Zahl der alleinstehenden Mütter in den USA zu. Diese erhoffen sich zumeist vom Studium eine besser bezahlte und interessantere Arbeitsstelle, die es zudem ermöglicht, für sich und die Kinder eine gesicherte Existenz aufzubauen. Falls der materielle Druck nicht im Vordergrund steht, kann das Studium einen Weg aus der hausfraulichen Isolation bedeuten. Beiden ermöglicht ein Teilzeitstudium, den an sie gestellten Anforderungen, sei es als Hausfrau und/oder Ernährerin der Familie, gerecht zu werden.

Die neue Gruppe von Studierenden könnte eine Chance für die Hochschulen bedeuten, ihr Studienangebot in Form und Inhalt frauenfreundlicher zu gestalten. Daß dies nur sehr langsam und unter großem Energieaufwand vor sich geht, zeigt die mühsame Arbeit der Frauenzentren. Die dort arbeitenden Frauen erkämpfen bei der Hochschulverwaltung die notwendigen strukturellen Veränderungen und schaffen unter bewundernswertem Einsatz für die einzelne Frau die Rahmenbedingungen, die es ihr ermöglichen, das Studium auch erfolgreich zu durchlaufen.

3.2 Die Professorinnen

Zwar hat sich die Situation für die Studentinnen, unterstützt durch Sonderprogramme der Bundesregierung aufgrund der Antidiskriminierungsgesetze, verbessert, doch sind keine derartigen Erfolge bei den Lehrenden abzulesen. Die Anzahl der Frauen im Lehrpersonal ist in den letzten 20 Jahren unverändert geblieben. 1978 waren bei den Lehrenden mit Zeitverträgen die Hälfte Frauen, während bei den Professoren mit Stellung auf Lebenszeit nur ein Zehntel Frauen waren. Unter den weiblichen Lehrenden existiert eine ähnliche Verteilung wie bei den Studentinnen. Ihre Anzahl nimmt mit zunehmendem Status und Gehalt ab. Der größte Teil der Frauen unterrichtet an den 2-Jahres- oder Community Colleges, doch stellen sie auch dort nur ein Drittel des Lehrkörpers, unabhängig vom Einstellungsmodus. Von den Vollzeitstellen sind lediglich ein Viertel von Frauen besetzt, und bei den Universitätsstellen sind es gar nur noch 18%. Dies trifft auch auf Kalifornien zu. In der Tat lehrten 1978 weniger Frauen an amerikanischen Hochschulen als 1930.⁵²

Betrachten wir die Gehaltsstruktur, so wird die Benachteiligung der Frauen immer evidenter. Ein Vergleich zwischen den Gehältern der Männer und denen der Frauen in allen Rangstufen zeigt, daß Männer erheblich mehr als Frauen verdienen. Der Unterschied ist in der Rangstufe der "full professors" (Professor auf Lebenszeit) am größten. In öffentlichen Hochschulen verdienen die Männer 2.000 Dollar und in privaten Institutionen sogar bis zu 4.000 Dollar mehr als ihre weiblichen Kollegen.⁵³ Interessant ist, daß in Kalifornien die Gehälter der Frauen an allen drei Hochschultypen gleich sind.⁵⁴ Das bedeutet, daß die lehrenden Frauen an der Universität im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen am geringsten bezahlt werden.

Frauen verdienen nicht nur weniger an den Hochschulen als Männer, sie erhalten auch weniger Lebenszeitstellen. "Tenure", die Vergabe einer Professorenstelle auf Lebenszeit,⁵⁵ ist immer noch eine Barriere für Frauen. An dieser Hürde werden Frauen durch systematische institutionelle Mechanismen ausselektiert. Frauen tendieren dahin, sich ausführlich auf ihre Lehrveranstaltungen vorzubereiten und viel Zeit für die Betreuung der Studenten aufzuwenden. Beurteilt werden jedoch vorrangig die Zahl der Bücher und der sonstigen Veröffentlichungen in den vergangenen Jahren. Es zählen dabei nur einschlägige Fachzeitschriften und wer das Buch oder den Artikel rezensiert hat. Ferner wird überprüft, wer die Kandidatin mit welchen Artikeln, in welchem Zusammenhang zitiert. Frauen sind dabei doppelt benachteiligt: sie haben weniger Zeit zur Forschung und Publikation, da sie mehr Zeit für die Lehre aufwenden, und entsprechend fehlt ihnen der Zugang zu den "führenden" Personen in ihrem Fachgebiet. Frauen studieren selten unter den berühmtesten Männern in ihrem Feld, da diese Personen zumeist wenig Zeit haben, ihre Doktoranden zu betreuen. Doch diese Kapazitäten sind meist die Herausgeber der Fachzeitschriften. Die Möglichkeit, in ihnen zu veröffentlichen, ist für Frauen daher viel schwerer als für Studenten, die über das sogenannte "old-boy net-work" (ihren Adviser) eher hier und da einen Artikel veröffentlichen können bzw. zumindest die "wichtigsten" Leute kennenlernen.

Seit die Frauenbewegung auf die Mißstände im Lehrpersonal der Hochschulen aufmerksam machte, schlug dies wie ein Bummerang auf sie zurück. Alle Gremien riefen nach einer Alibifrau. Die noch auf einer Zeitstelle arbeitende Frau verbringt dann Stunden mit Gremienarbeit, die zwar wichtig ist, aber letztendlich bei der Tenure-Evaluierung gegen sie zählt.

Der Inhalt der Forschungsarbeit ist ein weiterer Punkt, an dem viele Frauen scheitern. So wurden in Berkeley im letzten Jahr zweimal Frauen abgelehnt, weil ihre Forschungsrichtung nicht in das Konzept des Fachgebietes paßte. Die Bewertung nach dem "Verdienst" (merit) ist ein so vager und weit interpretierbarer Begriff, daß Frauen so lange benachteiligt werden, bis genügend Kolleginnen an der Universität sind, die andere Gesichtspunkte gelten lassen bzw. andere Prioritäten setzen.

Aus dieser Darstellung wird verständlich, daß die Frauenzentren sich vor allem um zwei Bereiche kümmern: a) den Zugang zur Hochschule für die Studentin und b) die Einstellung von Dozentinnen und ihre Beförderung auf Lebenszeitstellen.⁵⁶

Noch ein weiterer Punkt kristallisiert sich heraus: Um die Situation für die Frauen wirklich zu verbessern, müssen sich die Frauenzentren an den Community Colleges und den State Universities hauptsächlich um die Finanzierung des Studiums, die Berufs- und Studienwahl und die Eingewöhnung in das Studium kümmern. Die Frauenzentren an den Universitäten müssen sich neben Finanzierungs-, Berufs- und Studienberatung für die einzelne Frau auch - oder vor allem - für die Lehrenden einsetzen und auf Veränderungen der strukturellen Rahmenbedingungen hinwirken.

3.3 Frauen in der Hochschulverwaltung

Um das Bild der Frau im Hochschulwesen zu vervollständigen, muß auch ein Blick auf Basis und Spitze des Hochschulverwaltungsapparates geworfen werden.

Frauen sind fast ausschließlich Sekretärinnen, und in dieser Berufsgruppe sind sie in der Mehrzahl. Im Management und in höheren Verwaltungspositionen gibt es mehr Frauen als bei den Vollzeit- und Lebenszeitprofessoren. In Kalifornien beträgt der Anteil der Frauen an den höheren Verwaltungsstellen 24% gegenüber nur 21% Frauen beim Lehrpersonal. Bemerkenswert ist, daß die Universität in diesem Bereich mehr Frauen (32%) beschäftigt als die State Universities (6%) und Community Colleges (20%). Scheinbar räumt der große Verwaltungsapparat der Universität der qualifizierten Frau eher eine Möglichkeit zur dortigen Arbeit ein - jedoch nicht in den Spitzenpositionen: es gibt an den neun Universitäten keine Vizepräsidentin in der Zentralverwaltung, keine Kanzlerin, keine Vizekanzlerin.

Auch in den höheren Verwaltungsstellen finden wir die Frauen auf typische "weibliche" Gebiete konzentriert: im Bibliothekswesen, in der Leitung der Studienberatung, Psychotherapeutischen Beratung, Studienbeihilfe, Manager des Buchladens etc. In den einflußreichen Positionen, z. B. als Dekanin oder Provost (eine Position zwischen Kanzler und Dekan) finden sich jedoch kaum Frauen, da diese Stellen mit "full-tenured" (H₄) besetzt werden.

Aus all dem läßt sich schließen, daß eine zahlenmäßige Zunahme der Frauen in der Verwaltung, in der Lehre und Forschung und bei den Studentinnen erreicht wurde. Doch je höher der Rang, das Gehalt, die Entscheidungsbefugnis, desto schwieriger wird es für die Frau, sich dort einen Zugang zu erkämpfen.

4. Staatliche Maßnahmen zur Verbesserung der Bildungschancen für Frauen

Das "Equal Rights Amendment" (ERA) ist eine Gesetzesinitiative zur verfassungsrechtlich garantierten Gleichstellung der Frauen. Während sie politisch nach wie vor sehr umkämpft ist,⁵⁷ hat die allgemeine Bürgerrechtsgesetzgebung wichtige Bundesgesetze und Verordnungen für die Frauen erbracht:

- die Verordnung 11 375 von 1968 (the Executive Order No. 11 246);
- der Artikel VII des Bürgerrechtsgesetzes von 1964 (Title VII of the Civil Rights Act) Neufassung 1972;
- das Gleichbezahlungsgesetz von 1963 (The Equal Pay Act);
- Artikel IX des Ergänzungsgesetzes über Ausbildung und Schulwesen von 1972 (Title IX of the Education Amendments of 1972);
- Artikel VII und VIII des Gesetzes über das öffentliche Gesundheitswesen von 1975 (Title VII and VIII of the Public Health Service Act, effective 1975).

Die Verordnung 11 375 und der Artikel IX enthalten für den deutschen Leser die interessantesten Passagen, so daß ich im folgenden nur auf diese beiden Gesetzesmaßnahmen eingehen werde.

4.1 Die Verordnung 11 375

Präsident Lyndon Johnson erließ 1965 die Verordnung 11 246, die eine Diskriminierung aufgrund von Rasse, Farbe, Religion und nationaler Herkunft untersagt. Diese Antidiskriminierungsverordnung wurde 1968 auch auf das weibliche Geschlecht ausgedehnt (Executive Order 11 375). Bei Nichteinhaltung dieser Verordnung sind jene Firmen, Behörden wie auch Bildungseinrichtungen, die Regierungsaufträge haben, von Vertragsannulierung, mit Zurückzahlung von Regierungsgeldern bzw. vom Ausschluß zukünftiger Regierungsaufträge bedroht.

Die Verordnungen, die wichtig für die Angestellten im Hochschulwesen sind, beinhalten 2 Prinzipien: (1) niemanden zu diskriminieren; (2) sich aktiv für bisher benachteiligte Gruppen einzusetzen.

Zu (1): Die Antidiskriminierungsbestimmungen verlangen die Beseitigung aller bewußten, offenen wie auch verdeckten diskriminierenden Bedingungen, wobei es jedoch ein langer Prozeß sein wird, dies herauszufinden, da die institutionellen Barrieren recht subtiler Art sind und zumeist erst dann zutage treten, wenn Frauen vermehrt die Hochschulen besuchen. Ein Beispiel: Viele alleinstehende Mütter nehmen während des Studiums ein Staatsdarlehen auf, um die ihnen verbleibende Zeit neben dem Studium nicht noch zusätzlich durch eine Arbeit zu verkürzen, sondern diese ihren Kindern widmen zu können. Als Inhaberin eines solchen Darlehens dürfen sie keine vom Studienprogramm betreuten, bezahlten Praktika belegen. Aufgrund dessen sind sie

dann bei der späteren Bewerbung um einen Arbeitsplatz im Nachteil, da natürlich ein Arbeitgeber bevorzugt Leute einstellt, die Berufserfahrung nachweisen können - und als Berufserfahrung gelten zwar dreimonatige Praktika, nicht aber jahrelange Erfahrungen im Aufziehen von Kindern und im Organisieren und Finanzieren des Haushaltes.

Ferner erfordern die Bestimmungen, daß allen Angestellten der Hochschule auf Anfrage die Einstellungs- und Beförderungsbedingungen vorgelegt werden müssen; auch haben sie das Recht auf Einsicht in ihre Personalakten.

Zu (2): Das zweite Prinzip der gesetzlichen Bestimmungen erfordert vom Arbeitgeber aktiven Einsatz - "affirmative action" - zur Verbesserung der Situation von Frauen und Minoritäten. Das heißt, es reicht nicht aus, wenn die Hochschule Neutralität in all ihren Handlungen versichert. Um Bundesmittel zu erhalten, sind die Hochschulen verpflichtet, folgende Anforderungen zu erfüllen. Sie müssen:

- eine Datenbank all ihrer Arbeitsplätze, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Rasse, erstellen;
- bei jeder Stellenausschreibung darauf hinweisen, daß besonders die Bewerbung von Frauen erwünscht sei;
- eine Person - "affirmative action officer" benennen, der ein eigenes Büro und Personal zur Verfügung gestellt werden muß, damit sie in der Lage ist, die innerbetriebliche Durchführung des Programms zu gewährleisten; 58
- eine Bestandsaufnahme ihrer Stellenausschreibungen vorlegen und die Kriterien, nach denen sie die geeigneten Personen für die Lehr- oder Verwaltungsstellen aussuchen, aufdecken sowie die Gehälter und sonstigen Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen auf Frauen analysieren;
- diejenigen Bereiche benennen, in denen keine oder wenige Frauen und Minderheiten arbeiten, dies analysieren und einen Plan zur Verbesserung der Situation erstellen;
- einen Zielplan entwickeln, wieviele Frauen und Minderheiten in Zukunft - nebst zeitlicher Angabe - eingestellt werden sollen. 59

Alle betroffenen Institutionen werden von einer Behörde im Arbeitsministerium der Bundesregierung überwacht. Die hier aufgeführten Verordnungen sind zwar sehr beeindruckend, doch klaffen - wie so oft - Gesetzestext und tatsächliche Handhabung bzw. Einhaltung auseinander. So z. B. wurden bisher nur in zwei Fällen tatsächlich Gelder vorenthalten.

Es gibt eine Fülle von Literatur über die Probleme, die das Gesetz für alle Beteiligten ausgelöst hat. Zusammenfassend läßt sich sagen: Frauen müssen selbst aktiv werden, da die Hochschule von sich aus nichts unternimmt, um die Situation für sie zu verbessern. Erst als 1970 die Frauen, vertreten durch die "Women's Equity Action League", gegen 250 Universitäten Klage einreichten, begannen die Hochschulen ihre Politik gegenüber Frauen zu bedenken. Überprüfungen und Gegenmaßnahmen fanden aber nur unter der ständigen Nachfrage, der Anwesenheit, dem Druck durch Demonstrationen

und Androhung von Klage (und damit eventueller Verlust von Bundesgeldern) von seiten der Frauen an den einzelnen Universitäten statt. Die offiziellen Implementatoren von "affirmative action", meist schwarze Männer, setzten und setzen sich für ihre Minderheitenrechte ein und waren bzw. sind sich meist nicht über die zusätzlichen diskriminierenden Bedingungen der Frauen bewußt.⁶⁰

4.2 Der Artikel IX

Befaßte sich die Verordnung 11 375 vor allem mit der Einstellung von Lehrenden und dem Verwaltungspersonal, so bezieht sich der Artikel IX auf Schüler und Studenten. Die Verordnung verbietet Einstellungs- oder Zulassungstests, die sich benachteiligend auf bestimmte Gruppen auswirken. Auch dieses Gesetz sieht die Möglichkeit der Kontrolle und Beschwerde vor - z. B. in Form einer Instanz oder Person, die sich um die Belange der Studentinnen wie auch um die Durchführung der Gesetze kümmert.⁶¹ Weiterhin schreibt das Gesetz institutionelle und finanzielle Hilfe sowie eine nicht diskriminierende Studienberatung als auch ärztliche Betreuung vor. Unter dieses Gesetz fallen auch die vom Bund finanzierten Sonderprogramme, in denen in Forschung, Lehre und Dienstleistung die Diskriminierungen analysiert und Vorschläge zum Abbau ausgearbeitet und eingesetzt werden.⁶²

Jetzt, fast 10 Jahre nach dem Inkrafttreten der Gesetze, gibt es immer noch keine Studie, die deren Auswirkungen bundesweit analysiert. Lediglich die Medien haben die Ergebnisse einzelner Klagen aufreißerisch ausgeschlachtet, und einige Frauengruppen haben einzelne Fallbeispiele publiziert. Es ist immer noch zu früh, etwas über den Gesamteffekt auszusagen. Es läßt sich jedoch ablesen, daß den Frauen sowie dem Hochschulapparat aufgrund der Gesetze die besonderen Probleme, die Frauen in den Hochschulen haben, bewußter geworden sind. Frauen haben sich organisiert und sind gemeinsam gegen die Politik der Hochschulen vorgegangen. Die Frauenzentren gewähren dazu Raum und Arbeitsmaterial und stellen ihr Expertenwissen, vor allem im Umgang mit den Behörden, den Frauengruppen zur Verfügung.

5. Die Frauenzentren

5.1 Subjektiver erster Eindruck der Frauenzentren

(1) Das Frauenzentrum an der Universität in Berkeley - the Center for Continuing Education of Women (CCEW): Als ich 1978 in Berkeley ankam und neugierig das dicke Vorlesungsverzeichnis aufschlug, las ich schon auf der dritten Seite unter der Rubrik "Informationsführer", beim Buchstaben "W" Women's Center - Frauenzentrum. Auf der Seite 10 erhielt ich ausführliche Hinweise, wo sich dieses offiziell "Center for Continuing Education of Women" genannte Zentrum befindet und was es anbietet: "Das Frauenzentrum bietet Seminare und Einzelsprechstunden zur Bildungs- und Berufsberatung an. Eine Bibliothek mit Quellenmaterial zur Frauenforschung und eine Programmreihe über aktuelle Themen, die Frauen betreffen, stehen der Öffentlichkeit zur Verfügung."

An der Unterbringung des Frauenzentrums läßt sich erkennen, daß es nicht eine vorrangige Stellung hat, denn es ist in einer der sechs Dauerholzbaracken untergebracht, gegenüber dem klassizistischen Gebäude der Hauptbibliothek. In den anderen Holzbaracken befinden sich das studentische Lernzentrum, das Berufs- und das psychotherapeutische Beratungszentrum. In dem großen Empfangsraum des Frauenzentrums sitzt eine Sekretärin, an den Wänden hängen riesige Informationstafeln, voll bespickt mit farbigen, bebilderten Broschüren und Ankündigungen. Dahinter befindet sich ein Materialraum und ein Arbeitsraum. Neben dem Empfangsraum entdeckte ich eine große "Lounge" - einen Veranstaltungsraum. Er wird von den 12 Angestellten als Sitzungsraum benutzt, dient als Vortragsraum während der Mittagspause wie auch als Seminar- und Konferenzraum. Diese Lounge kann bei vorheriger Ankündigung von allen unorganisierten Frauengruppen der Universität benutzt werden. Ich selbst empfand den Raum nicht sehr einladend, um mich dort plaudernd oder lesend mit einer Tasse Kaffee niederzulassen. Im 1. Stock befinden sich die Büroräume der Angestellten und eine ausgezeichnete Bibliothek, die eine Fundgrube für jegliche Frauenforschungsprojekte ist und auch für nicht leicht erhaltbare Quellen, wie z. B. eine Kassettensammlung von Vortragsreihen von Frauen in ungewöhnlichen Berufen, von Dichterinnenlesungen, von "regionalen Dokumenten mündlicher Geschichte". Sollte die Suche in der Fülle von Ordnern zu verwirrend oder die Zeit zu knapp sein, um selbst die letzten Ankündigungen der Frauenbewegung im akademischen Bereich rund um San Francisco herauszusuchen, so ist eine immer freundliche Bibliothekarin hilfreich zur Stelle. Leider schließt diese Bibliothek - die von Studentinnen, Studenten, Männern, Frauen und Schülern aus der Umgebung benutzt werden kann ⁶³ - bereits um 17.00 Uhr. Laut Statistik benutzen über 9.000 Interessierte das Zentrum (1978/79). Bei 30.000 Studierenden, von denen 11.700 Frauen sind, ist das eine recht hohe Benutzerquote.

Die Universität prägt die Stadt Berkeley entscheidend. Etwa ein Viertel der Gesamtbevölkerung sind Studenten. Da die Universität von Berkeley zu den besten Forschungsuniversitäten des Landes gehört, zieht sie viele Studenten und Professoren aus anderen Bundesstaaten und dem Ausland an. Viele der schwarzen Studenten kommen aus dem Ausland. Nur 8% der gesamten Studenten sind amerikanische Schwarze. Man kann sagen, daß Berkeley eindeutig eine Eliteuniversität für weiße Mittelschichtkinder ist. Die Atmosphäre des Frauenzentrums reflektiert das Universitätsklima: lebendig, oft hektisch, professionell und akademisch.⁶⁴ Im Vergleich zu den Frauenzentren in den Community Colleges wirkt es insgesamt kühler.

(2) Das Frauenzentrum der Universität von Davis - the Women's Resources and Research Center (WRRRC): Das Frauenzentrum ist in einem eigenen kleinen Haus am Rande des Campus - Universitätsgelände - untergebracht. Auf dem Rasen vor dem ebenerdigen Haus spielen die Kinder des Universitätskindergartens. Der lange Gang, der die Büroräume trennt, lockt zum Stehenbleiben, um sich in die bunten Anschläge zu vertiefen und die vielen Plakate zu bewundern. Die Türen zur Bibliothek und zu den Räumen der sieben Angestellten stehen offen. Auch hier eine ausgezeichnete Bibliothek. Nicht zu unterschätzen sind die von Deutschen leicht schmunzelnd abgetanen pragmatischen Bücher - ähnlich aufgebaut wie Kochrezepte, z. B. "Starthilfen auf der Suche nach einer Arbeit", "Tips für Bewerbungsschreiben" oder "Ohne Angst in das Vorstellungsgespräch". Der Vortragsraum ist klein, aber offen für ein Plauderstündchen, keine Hektik wie in Berkeley. Die Angestellten erzählten mir, daß sie inzwischen die Lage am Rand des Campus bedauern. Die Studentinnen schauen nicht schnell mal beim Vorbeigehen herein. Zwar läuft man nur 5 Minuten von der Hauptbibliothek zum Frauenzentrum, aber es liegt nicht für alle auf dem Weg. Früher, meinten sie, wäre die Lage ideal gewesen. Frauen aus den umliegenden Orten kamen und holten sich Rat über Studienmöglichkeiten und deren Finanzierung. Wäre das Frauenzentrum auf dem Campus gewesen, so hätten sich diese Frauen vielleicht nicht so schnell hingewagt. Heute, wo die finanziellen Mittel knapper sind, müssen sie ihre Dienste ausschließlich der Universität anbieten, und deswegen sei ein zentraler Platz günstiger. Mein Eindruck: Bescheidener als Berkeley, weniger professionell, aber nicht minder aktiv und informativ, freundlich.

(3) Das Frauenzentrum der Universität in Santa Cruz - the Women's Re-entry Center (UCSC-WREC): Der Name des Frauenzentrums in Santa Cruz - "Women's Re-entry Center"⁶⁵ - legt eindeutig seine Zielgruppe fest. Im Vorlesungsverzeichnis der Universität sind die Aufgaben und der Ort des Zentrums beschrieben und die Öffnungszeiten ausgedrückt. Schon die Anfahrt von der Stadt zur Universität macht mich gespannt auf den Ort. Der Bus fährt Hügel hinauf und dem Meer entgegen. Ohne die Hilfe der Koordinatorin des Frauenzentrums hätte ich wohl nie meinen Weg durch diesen Naturpark, in dem die neun Collegegebäude

liegen, gefunden. In der Mitte des Atriumgebäudes des Colleges Nummer 8 klingt mir Lachen entgegen. In einem mittelgroßen Raum sitzen in der einen Ecke auf einem Sofa mehrere ältere Studentinnen um einen Tisch herum. Sie besprechen, was sie in die Themenliste des nächsten Monatsprogramms aufnehmen wollen. Die andere Hälfte des Raumes wird durch zwei abgeschirmte Arbeitsplätze eingenommen. Welch ein Unterschied zu den anderen Zentren. Das Frauenzentrum hat kein eigenes Gebäude, sondern lediglich einen Raum, der vollgestopft mit Aktenordnern und Informationsbroschüren ist. Der Seminarraum um die Ecke wird für größere Veranstaltungen benutzt. Und doch ist das Frauenzentrum, wie ich selbst sehen konnte, ein Treffpunkt für viele der 500 re-entry Frauen geworden.

Das Cluster System schafft zwar eine intimere Atmosphäre innerhalb der einzelnen Colleges, nicht aber zwischen den Colleges. Die anwesenden Frauen versicherten mir immer wieder, wie froh sie über diesen Treffpunkt auf dem Universitätsgelände seien. Sie meinen, daß sie hier immer ein offenes Ohr für Probleme mit dem Studium, finanzielle Schwierigkeiten, Sorgen mit den Kindern, aber auch für ihre Erfolge fänden und es möglich sei, diese zu besprechen bzw. Hilfe und Anregungen durch die ausgelegten Handbücher zu erhalten. Ich fühlte mich, trotz der bescheidenen Räumlichkeiten, in der herzlichen und kontaktfreudigen Atmosphäre sehr wohl.

(4) Das Frauenforschungszentrum an der Universität von Stanford - the Center for Research on Women (CROW): Das Frauenforschungszentrum entsprach meinen Vorstellungen, wie eine Einrichtung in einer so berühmten Privatuniversität auszusehen habe. In einer Villa im spanischen Stil, entsprechend der Architektur des übrigen Campus, ist das Forschungszentrum untergebracht. Dem äußeren gediegenen Eindruck entspricht das Innere des Hauses. In der Eingangshalle empfängt mich eine freundliche Sekretärin, die mir den Rest des im altenglischen Stil gehaltenen Hauses zeigt. Der eine Flügel des Hauses steht Gastprofessorinnen für ihre Forschungsarbeit zur Verfügung. Der andere Teil beherbergt eine ansehnliche Bibliothek und vier große Räume für die beiden Direktorinnen, die Fotografinnen, die Designerinnen und die Doktorandinnen, die an verschiedenen Projekten arbeiten. Es fehlen die bunten Anschlagtafeln und ausgelegten Informationsbroschüren. An den Wänden hängen Glanzpapierplakate von Frauen aus der viktorianischen Zeit und von Studentinnen aus Stanford um 1895. CROW versteht sich in erster Linie als Forschungszentrum und nicht als Beratungs- und "drop-in"-Stelle. Mein Eindruck: Ein würdiges Zentrum an einem würdigen Platz.

(5) Das Frauenzentrum des Community Colleges von Marin: Nach einer halbstündigen Autofahrt von Berkeley aus erreiche ich das Community College, das am Fuße eines Vulkankegels nahe dem Meer gelegen ist. Gleich am Eingang des Colleges weist mir ein großes Schild den Weg zum Frauenzentrum. Ähnlich wie in Berkeley ist es in einer Dauerholzbaracke untergebracht. Doch hier sind die umliegenden Gebäude

ebenfalls bescheiden. Die zwei Vollbeschäftigten und acht Teilzeitarbeitenden teilen sich die drei vorhandenen Arbeitsräume. Auf dem Gang zwischen den Zimmern, dem großen Aufenthalts- und Vortragsraum liegen Broschüren über das Zentrum aus, stehen Regale, gefüllt mit Informationsmaterial über Arbeitsstellen, Stipendien, Kinderbetreuung, Therapiewochenenden, Konferenzen. Eine große Bücherwand lockt zum Stehenbleiben und Schmökern. Im Aufenthaltsraum sind Frauen beschäftigt, Wandbehänge aus Patchwork und Siebdrucke für eine Ausstellung aufzuhängen.

Gemessen an der Enge der Räume ist es erstaunlich, daß im letzten Jahr rund 4.000 Frauen die Dienste des Zentrums in Anspruch genommen haben. Die Direktorin teilt mir mit, daß sie vor allem erste Anlaufstelle für Berufs- und Bildungsfragen für Frauen aus den umliegenden Orten sein wollen. Das College besuchen 6.500 Studierende. Darunter sind allein ein Drittel re-entry Frauen, die mit Hilfe des Collegebesuches einen ersten Schritt in eine finanzielle Unabhängigkeit machen. Insgesamt finde ich, daß es den Frauen gelungen ist, die Besonderheit der Künstlerkolonie Marin in ihren Räumen einzufangen - eine warme und bunte Atmosphäre.

5.2 Planung

5.2.1 Die Initiativgruppen

Wie verlief die Planung der verschiedenen Frauenzentren? In Berkeley schloß sich Anfang der 60er Jahre eine Gruppe von Professorinnen, Dozentinnen und Ehefrauen von Professoren zusammen, um sich für die besonderen Bedürfnisse der re-entry Frauen einzusetzen. Aus eigener Erfahrung kannten sie diese Probleme und reichten deshalb Vorschläge bei der Hochschulverwaltung ein, die es auch diesen Frauen ermöglichen sollten, ein Studium zu beginnen und auch erfolgreich abzuschließen. Die Gruppe sah in der Errichtung eines eigenen Frauenzentrums die einzige Chance, die Vorschläge auch auszuführen. Daß sie auf ein "offenes Ohr" beim Kanzler traf, hatte mehrere Ursachen. Die Frauenbewegung hatte das öffentliche Bewußtsein für die Bildungsnot der Frauen erhöht. Eine Dozentinnengruppe publizierte einen Artikel über die schlechten Lehr- und Forschungsbedingungen für Frauen an der Universität Berkeley. Aus diesem Grund war eine Unterkommission des Akademischen Senats beauftragt worden, eine Bestandsaufnahme über die Situation des weiblichen Lehrpersonals zu erstellen. Der Kanzler rief eine Sonderkommission ein, bestehend aus Mitgliedern des Lehrkörpers, die die Aufgabe erhielt, die Forderungen der Frauengruppe nach einem "Center for Continuing Education of Women" zu überprüfen.

In einer Zeit, in der die Hochschulsitze sich von den Ereignissen der Studentenbewegung und den Demonstrationen gegen den Vietnam Krieg bedroht

fühlte, schien der Vorschlag, sich für die Bildungsforderungen der Frauen einzusetzen, eine relativ ungefährliche Idee. Hinzu kam, daß durch die Zusammenlegung zweier Clubs Raum im Campusgelände frei wurde und eine Förderergruppe der Hochschule anbot, eine finanzielle Starthilfe zur Errichtung eines Frauenzentrums zu spenden. Die Sonderkommission befürwortete in ihrem Bericht die Gründung eines Zentrums und schlug die Funktionen vor, die es erfüllen soll. Sie hielt sich dabei eng an den Antrag der Initiativgruppe. Das Zentrum sollte:

- die Bildungschancen für Frauen im allgemeinen erweitern und im besonderen für ältere Frauen und jene, die einer Minoritätengruppe angehören;
- Bildungs- und Berufsberatung für zukünftige und eingeschriebene Studentinnen anbieten und zu einem späteren Zeitpunkt damit richtungweisend für die umliegenden Colleges und anderen Universitäten werden;
- Forschung über die Stellung der Frau in Gang setzen;
- Finanzierungshilfen für re-entry Frauen ausfindig machen;
- ein sichtbares Zeichen setzen, daß die Universität die Bildung der Frauen ernst nimmt.

Am Community College in Marin entstanden ebenfalls 1970 die ersten Initiativgruppen zur Gründung eines Frauenzentrums. Die Gruppe setzte sich dort aus Lehrenden, nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern und einer großen Zahl Studentinnen zusammen. Im Verlauf von Lehrveranstaltungen, wie z. B. "Frauen am Arbeitsmarkt" oder "Mutterschaft", entwickelte sich die Idee eines Frauenzentrums. Die Gruppe in Marin mußte weit weniger Außendruck auf die College Administration ausüben, um sich Gehör zu verschaffen, als dies in Berkeley der Fall war. Der Grund hierfür ist in den unterschiedlichen Funktionen und Strukturen der beiden Bildungsstätten zu suchen. Hauptaufgabe des Community Colleges ist es, Dienstleistungen für die Gemeinde anzubieten. Je mehr Studenten im College eingeschrieben sind, desto mehr Geld erhält das College. Deshalb mußten die Collegeverwaltung und ihr Aufsichtsrat (Board of Trustees) nur überzeugt werden, daß ein spezielles Programm und Dienstleistungen für Frauen neue Studierende hereinbringen würden. Außerdem hatte die Gruppe Bundesgelder unter dem Artikel I beantragt, die die Kosten für das erste Jahr decken würden. Demgegenüber zwei re-entry Frauen in Berkeley den Anforderungen der Landesregierung Genüge leisten und ihrer Spitzenstellung in den gesamten Staaten.

In Davis waren es 1972 Studentinnen, die einen Antrag zur Errichtung eines Frauenzentrums formulierten. Mit der Unterstützung des Dean of Women (der Dekanin für Studentinnenangelegenheiten; die für die Studentinnenwohnheime zuständig ist) und des allgemeinen Studentenausschusses (ASUC) reichten zwei re-entry Frauen den Antrag bei der Hochschulspitze ein. Als Reaktion darauf rief der Kanzler, wie in Berkeley, eine Sonderkommission aus Lehrenden, Studierenden und weiteren Mitarbeitern ein, um die Forderungen zu prüfen. Hatte sich der Kanzler erhofft, damit den

Antrag abzulehnen - was vermutet wurde -, so erreichte er das Gegenteil. Der Endbericht der Kommission 1974 schlug nicht nur eine spezielle Beratung und Programme für Frauen vor, sondern forderte eine Reihe von Forschungsprojekten über Geschlechterrollenstereotypen.

In Santa Cruz gruppierte sich die Gründergruppe um eine Person, die "Academic Preceptor" (vergleichbar dem "Dean of Students") des Colleges 8. Diese Frau, selbst arbeitende Mutter, die erst verspätet promovieren konnte, stellte fest, daß niemand in der Universitätsverwaltung mit den vielen re-entry Frauen umzugehen wußte. Sie entschied, daß diese neue Gruppe von Studentinnen in ihrem College zugelassen wurde. Als eine Art von Fremdkörper in der restlichen Universität errichteten diese Frauen 1972 eine Selbsthilfeorganisation. Ende 1973 bewarb sich die Gruppe unter Anleitung des "Academic Preceptors" (ihrer Schutzmutter) bei allen erdenklichen Stellen um Geldmittel zur Errichtung eines re-entry Programmes mit einem Frauenzentrum. Bei der Hochschulverwaltung fand ihr Plan bald Anklang, da er versprach, die seit 1974 zurückgehenden Studentenzahlen wieder zu erhöhen oder wenigstens beizubehalten. Außerdem traf er auf einen besonderen Befürworter. Der damalige Vizekanzler der Universität, selbst aus einer Minoritätengruppe (Chicano), setzte sich persönlich für die Errichtung eines Frauenzentrums ein. Die Initiativgruppe konnte in ihrem Antrag neben einer inhaltlichen Legitimation, neben Initialgeldern von der kalifornischen Kommission zur Bildungskoordination ⁶⁶ noch 3 weitere unterstützende Argumente anführen. Sie verwiesen auf die enorm angestiegene re-entry Studentinnenzahl, den Artikel IX des Gesetzes über Ausbildung und auf das existierende Frauenzentrum in Berkeley, das schon seit 4 Jahren von der dortigen Hochschule anerkannt und finanziert wurde. 1976 waren alle Genehmigungen vorhanden, um den Plan zu verwirklichen.

Das Frauenforschungszentrum in Stanford geht auf die Initiative einer Dozentinnen/Dozenten- und Doktorandinnengruppe zurück. Von seiten der Lehrenden wurde der Wunsch laut, Kontakte außerhalb der formalen Fachbereichsarbeit zu knüpfen und interdisziplinäre Forschungsprojekte zu entwickeln, um einen effektiveren Beitrag zu der Diskussion über die gesellschaftlichen Veränderungen der Frau zu leisten. Sie sahen innerhalb ihrer Fachbereiche nicht genügend Raum, sich Frauenforschungsfragen zu widmen. Von seiten der Studentinnen entwickelte sich die Vorstellung nach einem Frauenzentrum aus dem Bedürfnis heraus, einen Ort zu haben, an dem sie in ihrer akademischen Arbeit Frauenthemen aufgreifen konnten und außerdem dabei betreut und anerkannt wurden. Ihr eigenes Leben war aufgrund sozialer Einflüsse (Frauenbewegung/Studentenbewegung) und wirtschaftlicher Veränderung (Inflation) stark beeinflußt worden. Sie wollten zudem Veränderungen in ihrer Lebensplanung (späte Heirat, Scheidung etc.) begreifen und intellektuell aufarbeiten. 1974 erhielt diese Gruppe DM 50.000 von der Ford Foundation für Forschung über Frauen. Damit gewann diese Gruppe, geleitet von angesehenen Professorinnen und

Professoren ⁶⁷ die offizielle Unterstützung der Hochschule und gründete CROW.

Vergleichen wir die Personengruppen, ihre Motivation und die Strategien der fünf Zentren, so fällt folgendes auf:

(1) In Berkeley und Stanford, den beiden Spitzenforschungsuniversitäten, kamen die Initiatorinnen aus dem Lehrpersonal. In Davis und Marin waren es studentische Initiativen, die ein Zentrum ins Leben riefen. In Santa Cruz trieb eine Person aus der Verwaltung die Gründung des Frauenzentrums voran.

(2) Bei allen Initiativgruppen war die Motivation, ein Frauenzentrum zu bekommen, in den persönlichen Erfahrungen von Benachteiligung begründet. Bei den Forschungsuniversitäten zeigte sich diese Benachteiligung in der Finanzierung von Forschungsprojekten und in der Einstellung und Beförderung von Professorinnen. In den mehr auf Lehre ausgerichteten Hochschulen und den Community Colleges waren die brennenden Probleme Berufs- und Bildungsberatung, Zugang zur Hochschule, psychologische und finanzielle Starthilfen.

(3) Je angesehener die Hochschule im Bildungswesen ist, umso mehr Außen- druck mußte die Gruppe auf die Verwaltung ausüben.

(4) Die Zustimmung der Hochschulspitze zur Errichtung der Zentren geschah aus unterschiedlichen Gründen. Sofern Drittmittelgelder beantragt und gewährt wurden, war die Verwaltung verständlicherweise williger, ihre Einwilligung zu geben. In Stanford dienten die Forschungsgelder der Ford Stiftung eher als Druckmittel nach dem Argument: wenn die Ford Stiftung das Projekt für finanzierenswert hält, dann kann die Universitäts- spitze dem Antrag nicht negativ gegenüberstehen. In Berkeley beeinflusste das verhältnismäßig liberale politische Klima während der Studentenbe- wegung die Haltung der Hochschulverwaltung. Außerdem fühlte sich die Hochschule durch die Publikation der Senatskommission unter Druck, in der festgestellt wurde, daß in Berkeley unter den Professoren nur 2% Frauen waren. Berkeley wie Davis fürchteten einen negativen Ausgang der Überprüfung durch das Bundesarbeitsministerium hinsichtlich der Be- achtung der Antidiskriminierungsgesetzgebung. Sie erhofften sich, trotz der Unterbeschäftigung der Frauen an ihren Hochschulen keine Sanktionen auferlegt zu bekommen, wenn sie vorweisen konnten, daß sie die Gründung eines Frauenzentrums favorisiert hatten. Am einfachsten war die Zustim- mung der Verwaltung am Community College von Marin zu erhalten. Zum einen gehört der Dienst an der Gemeinde zu den Aufgaben eines Community Colleges, zum anderen bringt jede weitere Studentin mehr Geld für das College.

Der folgende Abschnitt zeigt, daß jedes der fünf Zentren, trotz gleicher Problemdefinition, verschiedene Schwerpunkte entsprechend der speziel- len Verhältnisse der jeweiligen Hochschule in den Vordergrund stellt.

5.2.2 Ziele und Aufgaben der Frauenzentren

In vier der untersuchten Fälle gingen in den Antrag zur Errichtung eines Frauenzentrums die Ergebnisse einer vorherigen Bedarfsanalyse ein. In Berkeley und Davis wurde diese von der einberufenen Sonderkommission aus dem Lehrkörper erarbeitet. In Marin wurde in der Gemeinde eine Umfrage durchgeführt, um zu ermitteln, was von dem College erwartet wird. In Santa Cruz erstellte das Zulassungsbüro des Colleges 8 eine Dokumentation über re-entry Frauen im Vergleich zu den übrigen Studenten (Zahl, Stipendien, Wohnung, Noten etc.). Nur in Stanford wurde eine derartige Bedarfsanalyse nicht vorgenommen, doch enthält ihr Forschungsantrag quasi eine Bestandsaufnahme.

Die folgende Tabelle (Tabelle 1) zeigt die Gemeinsamkeiten und die Unterschiede in den Zielvorstellungen der fünf Zentren. Sie sind den offiziellen Anträgen zur Errichtung der Zentren entnommen.

Wie die Aufstellung zeigt, ist es das wichtigste Ziel aller Zentren, die Bildungs- und Ausbildungssituation für die Frauen zu verändern, um somit den gesellschaftlichen Status der Frauen zu verbessern.

Das Zentrum in Berkeley arbeitet darauf hin, daß mehr Frauen einen M.A. oder Ph.D. erlangen, daß mehr Professorinnen ernannt werden und mehr Frauen in höheren Verwaltungspositionen eingestellt werden. Das schließt mit ein, daß sie Frauen den Weg in eher untypische Frauenberufe eröffnen oder erleichtern wollen (Ingenieurwesen, Computerwissenschaften, Materialkunde etc.). Forschungsprojekte sollen diese Schritte erleichtern, indem sie die wechselseitige Abhängigkeit zwischen Studienwahl bzw. dem späteren Beruf und der Familie aufzeigen.

CROW in Stanford hat eine ähnliche Zielrichtung wie Berkeley, stellt jedoch Frauenforschung in den Vordergrund ihrer Arbeit. Durch die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für feministische Forscherinnen aus dem In- und Ausland soll die Diskussion dieser brennenden gesellschaftlichen Themen weitergetragen werden. In zweiter Linie versteht CROW sich als "Erzieherin und Aufklärerin" für das Lehrpersonal der Universität und die umliegende akademische Gemeinde.

Das WRRC in Davis sieht einen Teil seiner Aufgaben auch in der Anregung und Betreuung von Frauenforschung, doch widmet es sich hauptsächlich den Studentinnen. Die Zusammenarbeit mit den Fachbereichen ist darauf ausgerichtet, daß das Studium in Inhalt und Ablauf so gestaltet wird, daß es zur persönlichen Bereicherung der studierenden Frauen führt.

Das Frauenzentrum in Marin ist das einzige Zentrum, das neben Berufs- und Bildungsberatung einen autonomen Studiengang mit Abschluß - women's studies - koordiniert. 68

Santa Cruz beschränkt sich in seiner Zielsetzung ausschließlich auf die

Tabelle 1: Aufgaben und Ziele der Frauenzentren

| CCEW U. C. Berkeley 1972 | WRRC U. C. Davis 1974 | WREC U. C. Santa Cruz 1976 | WC C. C. Marin 1972 | CROW U. Stanford 1974 |
|---|--|---|--|---|
| Berufs- u. Bildungsberatung | Ausbildung studentischer Beraterinnen | Entwicklung eines Modellprogrammes f. re-entry people | Berufs-, Bildungs-Anregung und Durchpsychotherap. Berührung von Frauen. Bildung f. zukünftige Studentinnen | |
| Erstellung von Studieninformationsmat. zur Finanzierung, Kinderbetreuung etc. | Erstellung von Informationsmater. zur Berufs- und Bildungsberatung | Entwicklung von speziellen Einwohnungsveranstaltungen | Erstellung von Informationsmaterial | Entwicklung eines extracurricularen Bildungsangeb. f. d. Hochschule u. Gemeinde |
| Spez. Eingewöhnungs- und Examensvorbereitungsveranst. | Entwickl. v. Informationsveranstalt. ver Barrieren im Studium | Abbau administrativer Barrieren im Studium | Ausbildung stud. Beraterinnen | Büro u. Wohnung f. Gastprofessorinnen |
| Anregung und Koordination v. Frauenforschung | Einsatz für Frauensemin. u. Frauenforschung | | Organis. v. Kinderbetreuung u. Finanz. mögk. | Durchführung des Sommerinstitutes |
| Sensibilisierung der Hochschule | Sensibilisierung der Hochschule | | Angebot v. Frauenenseminaren | Entwickl. eines womens studies Studieng. |
| Setzung eines sichtbaren Zeichens | | | Verbreitung der Forder. d. Frauenbewegung | |
| | | | Neudefinierung der Rolle d. Frau | |

Betreuung von re-entry Frauen. Es bietet für sie Beratung an, einen Treffpunkt und eigene Seminare, um etwaige Bildungsdefizite aufzuholen und um eine stabile psychische Studiensituation zu gewährleisten. Besonderer Schwerpunkt ist dabei, die Angst vor den Naturwissenschaften abzubauen. Das WREC will mit seinem Modell richtungsweisend für andere Hochschulen in Kalifornien sein.

5.3 Durchführung

Nach erfolgreicher Beendigung der Planungsphase begannen die neu gegründeten Frauenzentren mit der eigentlichen Arbeit:

Die Ziele, noch auf dem Papier, mußten umgesetzt werden in Programme. Es galt, die geeignete innere Struktur zu finden und die Gelder effektiv einzusetzen. Diese Phase war einer ständigen Revision der angebotenen Veranstaltungen, des erstellten Informationsmaterials und der Strategien gegenüber der Hochschule unterzogen. Es war eine Zeit des Ausprobierens, in der Fehler begangen, aber auch Erfolge erzielt wurden. Die Frauen gewannen Erfahrung im Umgang mit der Hochschulverwaltung. Die Hochschulbürokratie ihrerseits mußte sich an die Existenz von Frauenzentren gewöhnen, d. h., sie mußte die Anwesenheit von Frauen in ihre Planung miteinbeziehen. Wie die Frauen ihre Ziele umsetzten, zeigt die folgende Auflistung⁶⁹ von Aktivitäten im akademischen Jahr 1978/79.

5.3.1 Aktivitäten

Mit Ausnahme der Forschungsprojekte lassen sich die Angebote und durchgeführten Programme in fünf Kategorien einteilen: in Lehrveranstaltungen, in Beratungsdienste, in die Erstellung von Publikationen, in allgemeinbildende Veranstaltungen und in die Zusammenarbeit mit den einzelnen Fachbereichen und der Hochschulverwaltung.

(1) Lehrveranstaltungen: Hierzu gehören Seminare, in denen akademische Fertigkeiten verbessert werden können, um die Aussicht auf einen erfolgreichen Studienabschluß zu vergrößern: z. B. besondere Mathematikurse, um Vorurteile gegen Mathematik und Naturwissenschaften abzubauen ("mathematics without anxiety"); Anleitungen zum Referatschreiben; Literaturlesekurse und Diskussionskurse; "study skills seminar" usw. Diese Kurse werden teilweise als reguläre Seminare im Studienprogramm anerkannt, teilweise sind sie nur fakultative Zusatzveranstaltungen.

(2) Einzel- und Gruppenberatung: In ihnen wird Frauen die Gelegenheit geboten, sich über Berufsmöglichkeiten zu informieren und entsprechend eine Ausbildungsrichtung auszuwählen. Diese Beratungsdienste werden von ausgebildeten Bildungs- und Berufsberaterinnen (counselors),

die auch psychotherapeutische Kenntnisse haben müssen, durchgeführt. Daneben gibt es Veranstaltungen, zu denen Frauen eingeladen werden, um zu berichten, welche Erfahrungen sie in einem für Frauen ausgefallenen Beruf gemacht haben. Diese lebendigen Schilderungen haben eine wichtige pädagogische Funktion. Sie wirken anspornend auf unentschlossene Frauen durch das positive Vorbild anderer Frauen, es zu wagen, ein Studium zu beginnen und dabei auch "untraditionelle" Studienfächer zu belegen.

(3) Erstellung von Publikationen: Diese beinhalten Informationen über:

- Finanzierungsmöglichkeiten des Studiums,
- Zulassungs- und Abschlusssanforderungen,
- Kinderbetreuung,
- Informationen über Verhütungsmittel und Abtreibung,
- Diplom- oder Promotionsarbeiten zu Frauenthemen,
- allgemeine bildungspolitische Nachrichten, die Frauen betreffen, sowie spezielle Neuigkeiten des Zentrums und der Hochschule.

Dieses Informationsmaterial erscheint meist in äußerst übersichtlichen und anschaulichen farbigen Broschüren. Sie durchzublättern bereitet Vergnügen und wird nicht als zusätzlicher Arbeitsaufwand empfunden.

(4) Allgemein persönlichkeitsbildende Veranstaltungen (personal growth):

- Einzelne Vorträge von Studierenden, Professoren/innen, Künstlerinnen, Politikerinnen und Geschäftsfrauen,
- Lesungen von Dichterinnen,
- Wochenendseminare über Themen wie Mutter-Tochter-Beziehung, "mid-life-crisis", Altern, Frauen und Psychiatrie, "anger channelled creativity" (Aggressivität kreativ ausgenutzt), "assertiveness training" (Selbstbehauptungstraining),
- Kunstausstellungen,
- Filmvorführungen,
- Theateraufführungen,
- Konferenzen zu übergreifenden Themen wie Frauen und Politik, Frauen in der Dritten Welt etc.,
- gesellige Veranstaltungen, wie Tag der offenen Tür oder die berühmten amerikanischen "pot-luck"-Essen, bei denen jede eine Speise mitbringt und so ein beachtliches Menü entsteht.

(5) Zusammenarbeit mit Fachbereichen und Hochschulverwaltung: Darunter fallen viele unsichtbare Aktivitäten wie:

- unzählige Telefonanrufe zur Bekanntmachung der Veranstaltungen des Frauenzentrums,
- Koordinierungsarbeiten für gemeinsame Veranstaltungen, vor allem im Rahmen von berufsbezogenen Praktika (internship),
- Ausrichten von regionalen und überregionalen Konferenzen, wie "women culture and society" oder "Segregation by sex: the variable of gender in Social Science Research",

- Beratungsbesprechungen mit Lehrenden über Inhalte und die Verankerung von Frauenseminaren und Frauenforschung,
- eintägige Veranstaltungen für Dozentinnen über formelle und informelle Beförderungsmechanismen,
- Tips zum Schreiben für Forschungsanträge und Beantragung von Drittmitteldern,
- aktive Teilnahme an Sitzungen der allgemeinen Hochschulausschüsse,
- Mitgliedschaft in akademischen Beratungskomitees (advisary boards) innerhalb und außerhalb der Hochschule.

Um ein möglichst lebendiges Bild des eben Beschriebenen zu vermitteln, liste ich das Jahresprogramm 1978/79 des Zentrums an der Universität Berkeley und am Community College auf. Die Kombination beider Aktivitäten ergibt ungefähr das gesamte Spektrum der Angebote an allen fünf Zentren. CROW führt, wie schon erwähnt, keine Beratungsaktivitäten durch. Dafür ist die Anzahl forschungsgebundener Programme größer. Das WRRC in Davis offeriert eine Kombination aus Programmen, die denen in Berkeley und Marin sehr ähnlich sind. Santa Cruz bietet alle Veranstaltungen immer mit dem Blickwinkel auf die Bedürfnisse der re-entry Frauen.

(6) Programme und Aktivitäten:

| WC College von Marin | CCEW Universität Berkeley |
|---|--|
| 1. Beratung: | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Bildungsberatung - Berufsberatung - psychotherapeutische Beratung durch Berufsberaterinnen, studentische Beraterinnen und Praktikantinnen: 15 Wochenstunden von ausgebildeten Beraterinnen, 60 Wochenstunden studentische Beratung, 20 Wochenstunden von 1-2 Praktikantinnen. | <ul style="list-style-type: none"> - Bildungs- und Berufsberatung für Studentinnen und potentielle Studentinnen - 6 Wochenstunden durch reguläre Angestellte des Zentrums - bereitgestelltes schriftliches Informationsmaterial in der Bibliothek |
| Die Beratung ist kostenlos für Studentinnen und Nichtstudentinnen. | |
| 2. Informationsdienste: | |
| <p>Alle Art von Informationsmaterial ist erhältlich über z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gesundheitswesen - Rechtsauskunft | <p>spezielle Information über:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stipendien - staatliche Hilfen für Minoritäten |

- Kinderbetreuung
 - Studienfinanzierung
- Vorhanden in:
- der Bibliothek
 - den Anschlagtafeln
 - Hasse Free Guide to Child
 - monatliches Nachrichtenblättchen

3. Lehrveranstaltungen:

- a) Fortlaufende Veranstaltungen
- "Mathematikkliniken"
 - Familienplanung
 - Berufsberatung

b) Vortragsreihen

- wöchentlicher Vortrag zu aktuellen Themen, z. B. Pornographie
- jährliche Informationstage

4. Allgemeinbildende Veranstaltungen:

- a) Konferenzen
- Frauen und Kunst
 - Männer und mid-life
 - Brustkrebs

- Rechtsinformation
- Kataloge anderer Universitäten und Colleges

Vorhanden in:

- der Präsentbibliothek, (auf Kassetten)
- Anschlagtafeln
- speziellen Broschüren:
 - a) Bibliographie von feministischen Forschungsarbeiten an der Universität von Berkeley
 - b) Frauenzentren Handbuch "Is Berkeley the Right Place for You?"
 - c) "Getting through Graduate School"
 - d) "Connection", das Vierteljahresnachrichtenblatt

- Situation von Frauen aus Minderitätengruppen in Bildung und Beruf
- Frauen in Computerwissenschaften
- Antidiskriminierungsgesetze (making affirmative action work)
- Starthilfen für ein Diplomstudium

- wöchentlicher Vortrag in der Mittagspause über aktuelle Themen, z. B. internationale Frauenbewegung
- jährliche Informationstage

- Frauen und Politik
- Frauen in Computerwissenschaften

| WC | CCEW |
|--|---|
| College von Marin | Universität Berkeley |
| b) Ausstellungen | b) Gastvorträge |
| c) Theateraufführungen | |
| 5. Gremienarbeit: | |
| - Beratungstätigkeit in kommunalen Behörden | - Mitgliedschaft in Beratungsgremien (activity boards) der Fachbereiche |
| - Mitarbeit in regionalen Frauenorganisationen | - Mitarbeit in allgemeinen Hochschulgremien |
| | - Mitarbeit in regionalen und nationalen Frauenorganisationen |
| 6. Koordinierung des women's studies Studiengangs: | 6. Forschungsprojekt: |
| - "interdisciplinary major" | - Frauen - Arbeit und Familie |

5. 3. 2 Organisationsform und Personal

Ein Prinzip ist allen Zentren gemeinsam: so viel wie möglich halbe Stellen zu schaffen. Gegenwärtig bedeutet die Möglichkeit, auf einer halben Stelle zu arbeiten (z. B. 3 Tage pro Woche), für viele Frauen die einzige Möglichkeit, neben der Sorge um die Familie überhaupt arbeiten zu können. Halbe Stellen geben auch Männern die Chance, nicht von der Kindererziehung ausgeschlossen zu bleiben. Mit dieser Personalpolitik verfolgen die Zentren noch weitere Ziele. Sie wollen ein praktikables Modell (zumindest für den akademischen Arbeitsmarkt) schaffen, das beweist, daß auf halben Stellen sehr wohl produktiv gearbeitet wird und daß der Informationsfluß unter den Angestellten ungestört bleibt. Die Zentren sehen sogar Vorteile in einer derartigen Arbeitsorganisation. Mehrere Personen mit entsprechend mehr Wissen und Erfahrung tragen mehr Ideen zusammen. Auf diese Weise verdoppeln sich auch die "role-models" (Vorbilder) arbeitender Akademikerinnen für Studentinnen. In Berkeley, Davis und Stanford bleibt den Angestellten mit einer halben Anstellung im Frauenzentrum noch Zeit, Forschung zu betreiben, was an diesen Universitäten als die wichtigste Aufgabe betrachtet wird. Auf die Bedeutung der Forschungstätigkeit komme ich bei der Besprechung der Institutionalisierung noch ausführlicher zu sprechen.

In Berkeley, Davis und Stanford ist die Stelle der Leiterin des Zentrums - die Hochschule schreibt eine verantwortlich zeichnende Person vor - so

verankert, daß sie zur Hälfte im Zentrum angestellt und zur anderen Hälfte als Professorin auf Lebenszeit in ihrem Fachbereich tätig ist. Dadurch gehört sie dem Akademischen Senat an, dem höchsten Entscheidungsgremium an der Hochschule. Diese institutionelle Verankerung zweier Halbstellen hat sich besonders im letzten Jahr unter den einschneidenden Kürzungen im Bildungshaushalt als Vorteil erwiesen. Die Hochschulverwaltung hatte, wie zu erwarten war, zuerst an den Dienstleistungseinrichtungen finanzielle Abstriche gemacht und erst in zweiter Linie am "akademischen Kern". Durch die Mitgliedschaft der Direktorin im Akademischen Senat wird dem Zentrum ein Platz im akademischen Bereich eingeräumt. Diese Zentren müssen nicht wie diejenigen in Santa Cruz und Marin mit den anderen Dienstleistungseinrichtungen an der Hochschule um Gelder konkurrieren. Insgesamt gesehen hat in Amerika die Politik der halben Stellen einen anderen Stellenwert als in der BRD. Die Sozialleistungen des Arbeitgebers sind im Vergleich zu Deutschland sehr viel geringer, so daß mit einer halben Stelle die Angestellten keine erheblichen finanziellen Nachteile erfahren. Hinzu kommt noch, daß in der "Bay Area", in der Gegend, in der alle beschriebenen Frauenzentren liegen, die Akademikerarbeitslosigkeit sehr groß ist. Die Einführung von halben Stellen kommt nicht nur Personen mit Familien entgegen, sondern schafft gleichzeitig mehr Arbeitsplätze für Frauen.

Nach Ansicht der interviewten Frauen scheinen die positiven Aspekte einer Politik der halben Stellen gegenüber der immanenten Gefahr der Ausbeutung in diesen Stellen zu überwiegen.

1979 waren in Berkeley 13 Frauen hauptamtlich am CCEW Frauenzentrum angestellt. Davon arbeiteten die zwei Sekretärinnen vollzeitlich, die elf anderen Angestellten mit einer halben Stelle. Drei Werkstudentinnen waren je 15 Stunden in der Woche beschäftigt. Das Berkeley Zentrum lehnt strikt jede ehrenamtliche Arbeit von Frauen ab. Im Rahmen der gesamten Hochschulorganisation untersteht das Zentrum direkt dem Vizekanzler für "academic development". Die hochschulorganisatorische Verankerung hat für viele Zentren einen entscheidenden Ausschlag gegeben, ob sie institutionalisiert wurden, d. h. in das reguläre Budget der Hochschule aufgenommen wurden.

Intern ist das Zentrum traditionell hierarchisch aufgebaut. Der Direktorin unterstehen zwei stellvertretende Direktorinnen. Unter ihnen arbeiten eine Bibliothekarin und je eine Angestellte, die für die Zusammenstellung und Durchführung der laufenden Programme verantwortlich sind. Bis auf die Sekretärin und Bibliothekarin haben alle Angestellten promoviert. Der inhaltlich getrennte Aufgabenbereich der Direktorinnen umfaßt vor allem den Forschungsbereich und das Schreiben von Anträgen für Drittmittelgelder. Für letzteres wird eine Person mit ihrer gesamten Arbeitskraft eingesetzt. Die Werkstudentinnen helfen, wo es gerade nötig ist. Auf meine Frage an sie, ob sie eine kollektive Führung des Zentrums je in Erwägung gezogen hätten, erhielt ich die Antwort: "Selbst wenn wir an einem Pro-

jekt im Team arbeiten, so ist doch immer eine Person nach außen für die Ergebnisse verantwortlich." Das Schaubild 1 stellt den inneren Aufbau des CCEW in Berkeley dar.

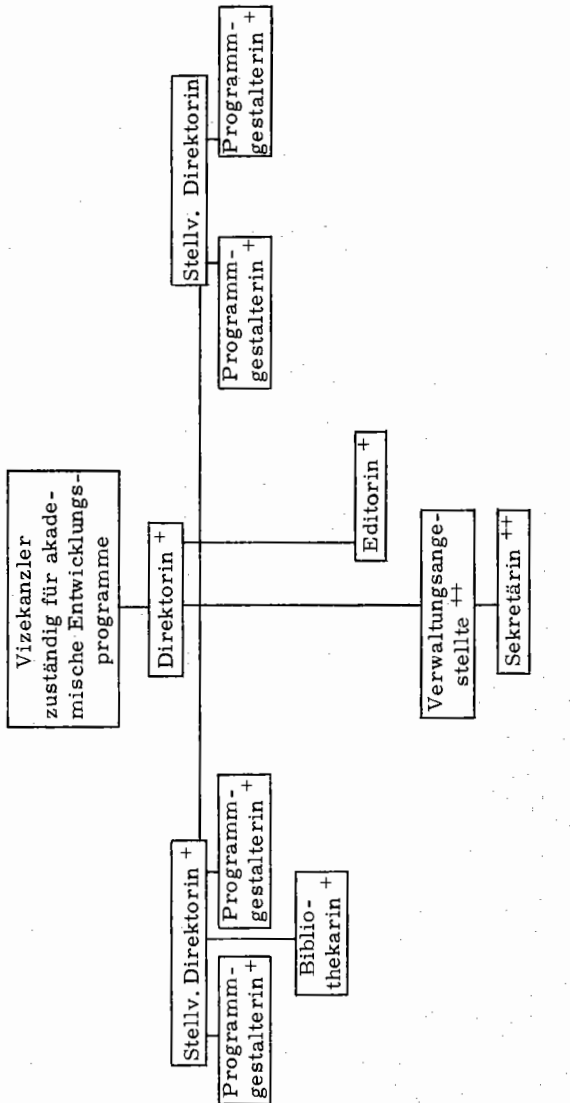
Im WRRC in Davis arbeiten sieben hauptamtliche Angestellte, drei Werkstudentinnen und mehrere Studentinnen ehrenamtlich. Zur Zeit meines Besuches wurde gerade mit der Hochschulverwaltung eine neue Struktur des Zentrums ausgehandelt. Die Aufbauphase des Zentrums war 1976 abgelaufen und nach zweimaliger Evaluierung von seiten der Hochschule wurde das Zentrum 1978 als regulärer Bestandteil der Hochschule aufgenommen. Diese Übernahme hatte aber strukturelle Veränderungen zur Folge. Die beiden Direktorinnen, verantwortlich einerseits für den Programm- und Beratungsbereich und andererseits für Forschung, waren bislang gleichrangig eingestuft. Entsprechend ihrem Aufgabengebiet waren sie dem stellvertretenden Vizekanzler für studentische Angelegenheiten und dem Vizekanzler für akademische Angelegenheiten unterstellt. Mit der Übernahme des größten Teils der Finanzierung durch die Hochschule verschob sich der inhaltliche Arbeitsschwerpunkt auf die Forschung. Die Stelle der ausgebildeten Beraterin, die ganztätig im Zentrum arbeitete und vor allem für Frauen aus der Gemeinde ihre Dienste anbot, wurde abgeschafft. Die Direktorin des akademischen Bereiches wurde allein verantwortlich für das Zentrum, und es wurde ihr die zweite Direktorinnenstelle unterstellt.

Der zunehmende Abbau öffentlicher Sozialleistungen übte vor allem auf die Frauenzentren an den Forschungsuniversitäten Druck aus, ihre Beratungszeiten für Studentinnen zu kürzen, die für Frauen aus der Gemeinde abzuschaftern und sich mehr der Forschung zu widmen. Auch Berkeley reduzierte seine Beratungszeit von 20 Stunden auf 6 Stunden pro Woche. D. h., daß beide Zentren sich ihrer akademischen Umgebung anpassen mußten.

Auch in Davis arbeitet die Direktorin halb in ihrem Fachbereich und halb im Zentrum. Sie gewährleistet damit personell die Verankerung mit dem restlichen Hochschulapparat. Die Stelle der Programmdirektorin ist eine Vollzeitstelle, ebenso die der beiden Sekretärinnen. Die anderen Arbeitsplätze sind halbe Stellen. Das Schaubild Nr. 2 gibt den Stand von 1979 wieder.

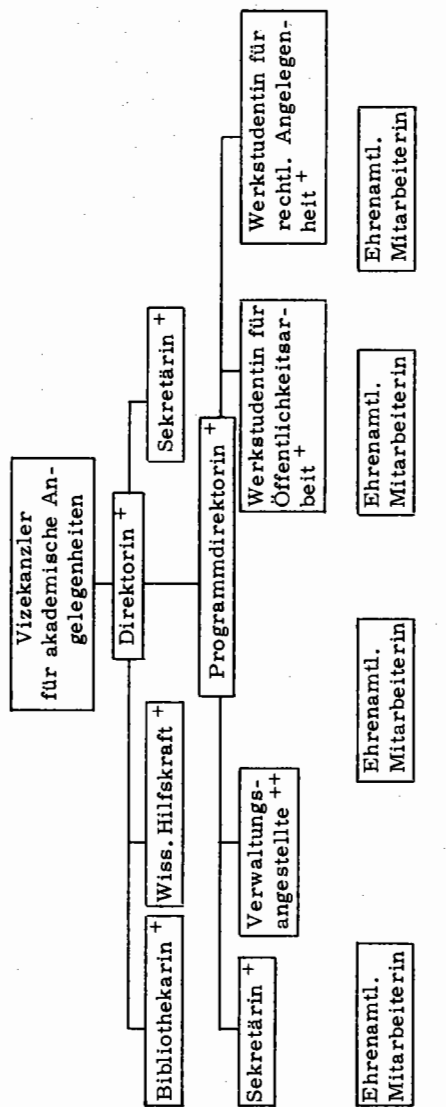
Das re-entry Frauenzentrum in Santa Cruz besteht aus sechs Mitarbeiterinnen. Für die Direktorin gehört die Arbeit im Zentrum zu dem Aufgabenbereich ihrer Verwaltungsstelle. Das heißt, sie selbst konnte ihre Stelle neu definieren und erweitern. Die Programmkoordinatorin arbeitet in einer halben Stelle, die Beraterin in einer viertel Stelle. Die Seminare für das re-entry Programm werden von Doktorandinnen durchgeführt. Sie werden über Werkverträge bezahlt. Viele soziale Aktivitäten organisieren die re-entry Studentinnen selbst. Innerhalb der gesamten Hochschulorganisation untersteht das Zentrum mit seinem re-entry Programm einer Abteilung des Vizekanzlers für akademische Angelegenheiten, der "university extension", die vor allem für Erwachsenenbildung verantwortlich ist.

Schaubild 1: Organisationsstruktur des CCEW an der Universität von Berkeley (Stand 1979)



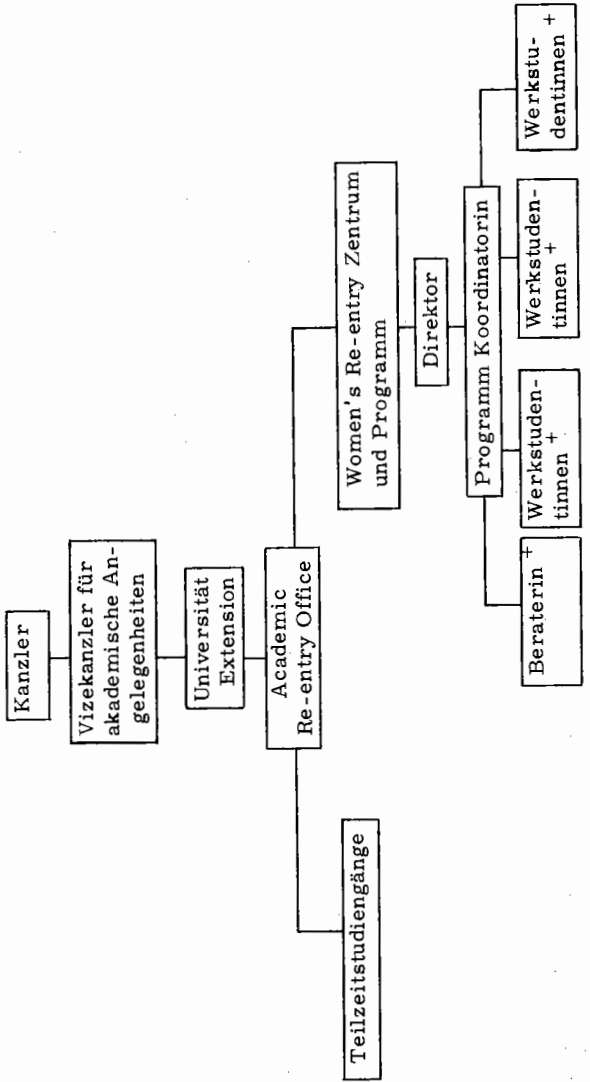
+ = halbe Stelle
 ++ = ganze Stelle

Schaubild 2: Organisationsstruktur des WRRC an der Universität in Davis (Stand 1979)



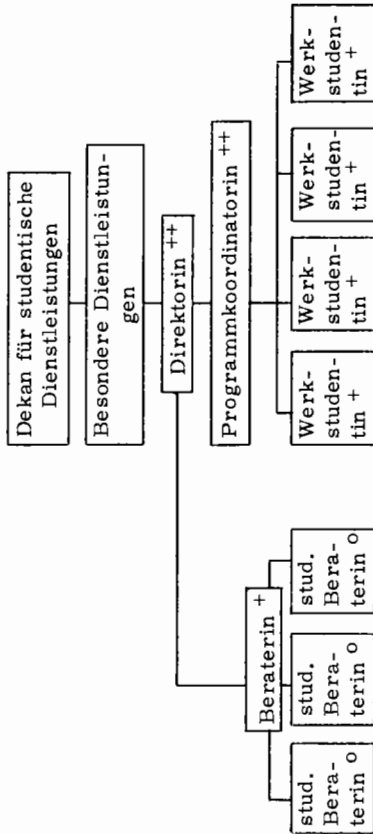
+ = halbe Stelle
 ++ = ganze Stelle

Schaubild 3: Organisationsstruktur des women's re-entry Zentrum Santa Cruz (Stand 1979)



+ = halbe Stelle

Schaubild 4: Organisationsstruktur des Frauenzentrums am Community College von Marin (1979)

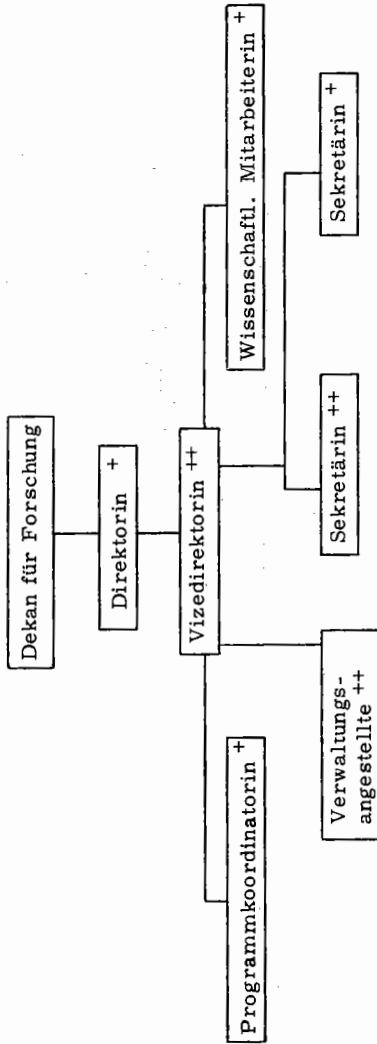


o = viertel Stelle

+ = halbe Stelle

++ = ganze Stelle

Schaubild 5: Organisationsstruktur CROW Stanford (Stand 1979)



+ = halbe Stelle

++ = ganze Stelle

Im Frauenzentrum am Community College in Marin arbeiten zehn Frauen. Nur die Direktorin und Programmkoordinatorin haben eine volle Stelle. Die drei studentischen Beraterinnen erfüllen mit der Arbeit im Zentrum die vorgeschriebene Praktikumszeit für ihr Studium. Die hauptberufliche Beraterin arbeitet halb im Fachbereich "counseling", halb im Frauenzentrum, wo sie die Praktikantinnen betreut. Vier Werkstudentinnen - alle re-entry Frauen - teilen die anstehende Arbeit nach inhaltlichen Präferenzen unter sich auf.

Das Zentrum gehört innerhalb des Colleges zu der Abteilung "spezielle Programme", das wie die Fachbereiche dem Dekan für Lehre und Serviceeinrichtungen unterstellt ist (siehe Schaubild 4).

CROW in Stanford untersteht dem Dekan für Forschungsangelegenheiten. Auch hier ist die Direktorin mit einer halben Stelle am Zentrum angestellt und mit der anderen Hälfte "tenured" Professorin in ihrem Fachgebiet. Die zweite Direktorin hat eine ganze Stelle, um Verwaltungsarbeiten, Forschung und Lehrtätigkeit auszuüben. Das weitere Personal besteht aus einer gelernten Fotografin und Designerin, die eine halbe Stelle als Programmkoordinatorin einnimmt, einer Sekretärin mit einer ganzen Stelle, einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin und einer weiteren Sekretärin mit je einer halben Stelle. Insgesamt sind es sieben hauptamtliche Angestellte.

Eine Besonderheit der amerikanischen Hochschulstruktur, die "advisory committees", haben auch die Frauenzentren übernommen. Einmal im Monat (in Stanford) oder einmal pro Semester (in Berkeley) trifft sich eine Gruppe aus verschiedenen Fachrichtungen, um den Zentren mit Rat und Ideen beiseitezustehen. Bei der Auswahl der Mitglieder spielen ihr Ansehen und ihre Machtstellung innerhalb der Hochschule eine nicht unwesentliche Rolle (siehe Schaubild 5).

5.4 Institutionalisation - Finanzierung

Die Übernahme der Frauenzentren als reguläre Einheiten in den Hochschulbetrieb war einer der entscheidendsten Momente in ihrer Geschichte. Diese Entscheidung über ihre Kontinuität, d. h. die routinemäßige Einbindung ihrer Angebote in den Hochschulbetrieb, hing vor allem davon ab, ob die Hochschule sich verpflichtet, aus ihrem Etat jährlich eine bestimmte Summe für die Frauenzentren bereitzustellen.

Dies geschah in allen fünf Fällen nach mehreren Evaluierungen hinsichtlich ihrer Effektivität. Da alle Zentren eine hohe Benutzerzahl, eine Unterstützung der Administration auf ihrer Suche nach neuen Studierenden vorweisen und außerdem die Hochschule mit dem Bestehen der Frauenzentren ihr Einhalten der gesetzlichen Bestimmungen demonstrieren konnten, war die Entscheidung in allen Fällen positiv. Danach gewährte die Hochschule den Zentren aus den Einnahmen der jährlichen Studiengebüh-

ren und den staatlichen Geldern pro Studierenden eine feste Summe. Alle Zentren begannen ihre Planungsphase mit Hilfe einmaliger Sondergelder von der Hochschule oder mit Bundesmitteln zur Förderung spezieller Programme. Es dauerte meist zwei bis drei Jahre nach der Eröffnung der Zentren, bis die Hochschule ihnen mit der Zuteilung offizieller Gelder das Fortbestehen garantierte.

Das Frauenzentrum am Community College in Marin führte seine Planung und seinen Aufbau mit Hilfe von einmaligen Bundesgeldern durch. Im Rahmen des Artikels I gewährte die Bundesregierung 1972 Initialgelder zur Errichtung von Programmen für die Erwachsenenbildung. Nach Ablauf des ersten Jahres beantragten sie beim regionalen "Arbeitsamt" (Office of Employment and Training) Gelder, um eine Informationsbroschüre über Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der Gemeinde zusammenzustellen und um in Sonderfällen direkt Gelder an Studentinnen für Babysitter und Kinderkrippen auszahlen zu können. Zwei Jahre später wurde das Zentrum dann aus Colleges-internen Geldern finanziert, wobei aber die Gehälter der Angestellten, die nicht unterrichten, weiter von Gemeindegeldern bezahlt werden.

Das Frauenforschungszentrum CROW in Stanford begann mit Geldern für einen dreijährigen Forschungsauftrag von der Fordstiftung (800.000 DM). Nach dem erfolgreichen Start und nicht zuletzt durch die Anerkennung von außen gewährte die Universität danach jährlich einen Beitrag von rund 50.000 DM. 1978 erhöhte sie ihren Zuschuß auf 55.000 DM. 1978/1979 belief sich das jährliche Gesamtbudget auf 320.000 DM. Der Hauptanteil davon kam aus Drittmittelgeldern, 50.000 DM aus privaten Spenden, 30.000 DM aus Firmenstiftungen, 150.000 DM von privaten Stiftungen wie Ford, Rockefeller Family Fund, Hancock Foundation.

Berkeley begann den Aufbau des Zentrums mit Geldern aus einem Spezialfond des Kanzlers und einem einmaligen Zuschuß einer Förderergruppe ehemaliger Studentinnen (Prytanean Alumnae Association). Seit 1974 wird es hauptsächlich aus den Einnahmen der Hochschule (Studiengebühren) finanziert. 1978 betrug das Gesamtbudget 240.000 DM. Der größte Teil davon wurde für die Gehälter der Angestellten verwendet. Für Sonderereignisse, wie die Vorbereitung und Durchführung von Konferenzen, werden Drittmittelgelder beantragt. So gab z. B. 1977 der Kanzler 60.000 DM für die Konferenz über "Geschichte und Probleme der Empfängnisverhütung". 1977 erhielten sie 12.000 DM vom Fachbereich Ingenieurwissenschaften für die Konferenz "Frauen im Ingenieurwesen und in den Computerwissenschaften". 1979 beteiligte sich der California Council for the Humanities in Public Policy mit 20.000 DM (der Hälfte der Kosten) an der Konferenz über die "Auswirkungen von Landesgerichtsurteilen und neuen Gesetzesbestimmungen auf Frauen im Hochschulbereich".⁷⁰ Seit Herbst 1980 wird der Ausbau des Forschungsbereiches von der Fordstiftung mit 500.000 DM finanziert. Damit verringert sich die Sorge um die Finanzierung ihrer Aufgaben für die nächsten Jahre erheblich.

Das WRRC in Davis begann mit kurzfristigen Bundesmitteln. Es waren Gelder für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (CETA - Comprehensive Employment and Training Act). Die Werkstudentinnen wurden von den Geldern aus der Kasse des Allgemeinen Studentenausschusses bezahlt. Nach Ablauf der Einrichtungsphase übernahmen die Hochschulen den größten Teil der Finanzierung. Ähnlich wie in Berkeley kamen die Mittel aus den Studiengebühren. Zusätzlich beantragte das Zentrum jährlich Landesgelder für besondere Programme, z. B. für experimentelle Lehrveranstaltungen (instruction improvement funds). 1979 verfügte das WRRC über 180.000 DM. Davon wurden 100.000 DM für Programme und Dienstleistungen verausgabt, 80.000 DM gingen in den Forschungsbereich.

Das Re-entry Center in Santa Cruz, das jüngste und kleinste Zentrum, begann mit einem einmaligen Zuschuß vom kalifornischen Bildungskordinationsausschuß (California Postsecondary Commission on Education) und mit Geldern, über die der Kanzler direkt verfügen kann. Seit 1977 wird es von der Hochschule mit 10.000 DM über Einnahmen aus den Studiengebühren finanziert. Ähnlich wie alle anderen Zentren versucht es alle erdenklichen privaten und öffentlichen Geldquellen zur Finanzierung seiner Programme zu erschließen.

Es wird deutlich, daß die Frauenzentren trotz der Institutionalisierung in den Hochschulbetrieb ständig nach weiteren Geldmitteln Ausschau halten müssen, um all ihre Ziele zu verwirklichen. Diese Finanzierungspolitik ist somit stark vom jeweiligen politischen "Förderungsklima" abhängig. Auch hier funktioniert der bekannte Mechanismus: Je mehr Ansehen und Aktivitäten, desto leichter ist es, Forschungsgelder zu erhalten.

6. Ergebnisse und Wirkung der Frauenzentren

6.1 Zusammenfassung

Der Ursprung der Frauenzentren geht auf Frauen zurück, die ihre Ausbildung und berufliche Laufbahn durch Ehe und Familie unterbrochen hatten, die sich mit den Veränderungen in ihrem Leben auseinandersetzten und hoch motiviert waren, eine neue Richtung einzuschlagen. Es waren nicht die jungen Studentinnen, die dringend Hilfe und Unterstützung suchten. Bei den re-entry Frauen wurden die institutionellen Barrieren besonders offensichtlich.

Die Bundesgesetze zur Bekämpfung der Geschlechtsdiskriminierung in Ausbildung und Beruf halfen mit, die Forderung nach Frauenzentren bei den Hochschulverwaltungen durchzusetzen. Sie waren in keinem Fall der Anlaß zur Errichtung eines Zentrums. Die Abnahme der Studentenzahl und demzufolge die Sorge um Reduzierung staatlicher Gelder hat die Hochschule dazu gebracht, nach neuen Adressatengruppen Ausschau zu halten.

Politisch bewußt und psychisch gestärkt durch die wachsende Frauenbewegung drängten Frauen vermehrt an die Hochschulen, um sich ein besseres Leben durch erhöhte Berufschancen und mehr persönliche Befriedigung zu ermöglichen.

Die Suche der Hochschule nach "neuen" Studenten, Bildungstrends wie "Lebenslanges Lernen" erleichterten den Eintritt dieser Frauengruppe in die Hochschulen. Doch mit jedem Schritt vorwärts, mit jeder neuen Erkenntnis zeigte sich, wie sehr die Hochschule in Struktur und Inhalt auf Männer ausgerichtet ist. Um diese zu beseitigen, schlossen sich die Frauen zusammen und erkämpften sich die Frauenzentren an den Hochschulen.

Die geplanten Ziele der Zentren umfaßten ein weites Spektrum an Aufgaben. Die durchgeführten Aktivitäten entsprechen weitgehend den Zielen. Die Zentren bieten Beratung vor und während des Studiums an, unterstützen Frauen, die im Hochschulbereich arbeiten, initiieren Frauenseminare und unterstützen Frauenprojekte. In einigen wenigen Fällen organisieren und verwalten sie auch einen "Women's Studies"-Studiengang mit Abschluß. Ihre Politik ist darauf ausgerichtet, immer und überall auf folgendes - was eigentlich jedem bewußt sein sollte - hinzuweisen, daß nämlich Frauen unter anderen Bedingungen als Männer in der Gesellschaft leben, daß es meist Frauen sind, die für Kinder, Ehemann und Haushalt sorgen, daß die Interessen der Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb systematisch ausgeschlossen werden. Die Zentren setzen sich dafür ein, daß die Hochschule auf die besonderen Lebensbedingungen der Mehrzahl der Frauen Rücksicht nimmt und sie als gleichwertige Gruppe behandelt.

Die Zeit des Auf- und Ausbaus der Zentren erfolgte nicht ohne innere Ver-

änderungen. Um in das Gefüge der Hochschule als fester Bestandteil aufgenommen zu werden, mußten sie sich ihrer jeweiligen Institution anpassen. Das bedeutete eine Reduzierung der Beratungstätigkeit für Studentinnen und eine Abschaffung der Dienste für Nichthochschulangehörige. Dafür erfolgte eine Erweiterung der Forschungstätigkeiten.

Alle beschriebenen Zentren wurden institutionalisiert und erhalten jährlich einen Etat von der Hochschule, der jedoch nicht ausreicht, ihre vielfältigen Aktivitäten zu bezahlen. Drittmittelgelder ermöglichen es den Zentren, ihr Aufgabengebiet weit zu fächern.

Daß die Zentren als mahrender Finger gegenüber der Hochschulverwaltung eines Tages überflüssig werden, weil alle Barrieren beseitigt wären, genauso viel Frauen wie Männer im Akademischen Senat säßen, Hochschulkanzlerinnen wären und ihre Interessen wahrnehmen könnten, möglicherweise auch ohne hierarchische Struktur, wäre wünschenswert, ist jedoch höchstwahrscheinlich in unserem Jahrhundert noch unerreichbar. Ein jahrhundertelanger Ausschluß der Frauen vom höheren Bildungswesen läßt sich nicht in zehn oder zwanzig Jahren nachholen. Im übrigen wären erst dann die Ziele der Frauenzentren erreicht, wenn sich nicht nur die Anzahl der Frauen an den Hochschulen erhöht hat, sondern sich auch die bisher hierarchische - Struktur und die Inhalte (auf Männer und Frauen ausgerichtet) der Hochschulen verändert haben.

6.2 Auswirkungen der Frauenzentren für Frauen an der Hochschule

Welche Ergebnisse und Auswirkungen lassen sich nach fast zehnjährigem Bestehen der Zentren ablesen?

Es wäre falsch anzunehmen, daß sich seit der Existenz der Frauenzentren an den Universitäten radikale Veränderungen ergeben hätten. Die Auswirkungen der Frauenzentren sind nicht unmittelbar ersichtlich. Das wichtigste Ergebnis ist die Anwesenheit der Zentren selbst. Sie sind ein Katalysator für Frauen und üben Legitimierungsfunktion für die Forderungen der Frauen an der Hochschule aus.

Die Arbeit der Frauenzentren hat vielen Frauen ein Studium überhaupt erst ermöglicht. In der Universität in Berkeley z. B. ging die Zulassung von Teilzeitstudierenden auf den Einsatz des Frauenzentrums zurück, und die meisten Teilzeitstudierenden sind Frauen. Äußerst wichtig ist für diese Gruppe, daß es einen Ort an der Hochschule gibt, an dem sie um Rat fragen können und andere Kommilitoninnen treffen, die ähnliche Erfahrungen machen, und so ihre Interessen austauschen können.

Für alle Studierenden ist der anonyme Großbetrieb der Hochschule ein Problem, jedoch für die relativ verunsicherten re-entry Frauen ist es besonders schwer, in diesem Massenbetrieb ihre Interessen durchzusetzen

und noch mehr Kinderkrippen, Abendkurse und finanzielle Unterstützung zu fordern. In der freundlichen Atmosphäre des Frauenzentrums wagen sie eher, ihre berechtigten Forderungen zu äußern.

Ein wichtiges Moment für die Studentinnen ist die Tatsache, daß sie sich in besonderen Kursen akademische Fertigkeiten aneignen können, welche ihnen durch ihre vorausgegangene Sozialisation verunmöglicht worden war, welche aber von der Hochschule als selbstverständliche Voraussetzung verlangt wird. Kurse wie "Mathematik ohne Angst" geben den Frauen die Chance, ihre Defizite auf diesem Gebiet, meist bedingt durch stereotype Einstellungen, nachzuholen. Bemerkenswert ist, daß die Frauenzentren an manchen Orten durchgesetzt haben, daß die technischen oder naturwissenschaftlichen Studiengänge ihre Zulassungsbestimmung so änderten, daß die erforderlichen Mathematikkenntnisse erst nach einer bestimmten Zeit (2-3 Semester) nachgewiesen werden müssen. Damit ist vielen Frauen, die in ihrer Schulzeit keine höhere Mathematik gewählt haben, die Chance gegeben, doch ein technisches Studium zu beginnen und einen Beruf in Technik oder Naturwissenschaft anzustreben. Solche spezifisch ausgerichteten Kurse kombinieren akademische Fertigkeiten mit der nötigen psychischen Unterstützung und gewährleisten in vielen Fällen positive Studienerfahrungen mit einem erfolgreichen Abschluß, was die traditionell hohe Abbruchquote von Studentinnen verringert.

Wir wissen inzwischen, wie wichtig "role-models" (Vorbilder) für den Lernprozeß sind. Diese Funktion übernehmen die Frauenzentren. Sie sind sichtbare, institutionell anerkannte Einrichtungen, die das Vorhandensein von Frauen im Wissenschaftsbetrieb demonstrieren und legitimieren. Von Bedeutung dabei ist, daß alternative Bereiche, wie neue Entwicklungen in Gesundheitslehre, Kunst, Theater und Musik, miteinbezogen werden und nicht als "unwissenschaftlich" abgestempelt und von der Hochschule verbannt bleiben.

Für die lehrenden Frauen haben die Frauenzentren besonders auf zwei Ebenen wirkungsvolle Ergebnisse erzielt. Sie verdeutlichen gegenüber der Verwaltung und den Frauen selbst die immanenten Hürden auf dem Weg zur lebenszeitlichen Anstellung. Sie zeigten auf, daß der an sich positive Trend in der Hochschulpolitik, wenigstens eine Frau (wenn möglich aus der Minoritätengruppe) in Hochschulgremien aufzunehmen, sich letztendlich unter den gegenwärtigen Bedingungen für Frauen nachteilig auswirkt. Sie sitzen als Alibifrauen in vielen Komitees und reduzieren damit ihre Zeit für Forschung bzw. das Schreiben von Artikeln und Büchern, die entscheidende Kriterien für eine Beförderung sind. Die Frauenzentren von Berkeley und Stanford haben in den entsprechenden Hochschulgremien als Gegenmaßnahmen einen besonderen Forschungsfond beantragt, mit dessen Hilfe Dozentinnen und auch Männer aus Minoritätengruppen ein unbezahltes Freisemester für Forschungstätigkeiten beantragen und ihre Chance für "tenure" vergrößern können. Weiterhin haben sie die Verwaltung darauf aufmerk-

sam gemacht, daß die gegenwärtige Regel, nach maximal acht Jahren entweder auf Lebenszeit eingestellt zu werden oder aber bei Ablehnung das Department zu verlassen, keine Klausel enthält, die eine Schwangerschaft bei Dozentinnen berücksichtigt. In Berkeley haben die Zentren vorgeschlagen, nicht nur einen längeren Mutterschaftsurlaub zu gewähren, sondern einen vierteljährigen Elternschaftsurlaub zu bezahlen, wobei es dem einzelnen freisteht, diese drei Monate in die 8-Jahresfrist miteinzubeziehen. Bisher wird nur ein Monat bezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt.

Die andere Ebene, auf der die Frauenzentren Professorinnen und Dozentinnen unterstützen, ist der Lehr- und Forschungsbereich. Es gehört zum Aufgabenbereich der Zentren, in enger Zusammenarbeit mit den Lehrenden Forschungsprojekte an die Hochschule zu holen. Sie schaffen damit Arbeitsplätze für Studentinnen und Doktorandinnen. Darüber hinaus veranstalten sie Forschungskolloquien zum Austausch von Ideen in größerem Rahmen. All diese Ergebnisse sind nach außen nicht spektakulär, machen aber Frauenforschung und women's studies sichtbar und selbstverständlich.

Gegenüber der Hochschulverwaltung haben die Frauen wohl die deutlichsten Erfolge erzielt. Zwar lösten sie keine Probleme, doch haben sie erste Schritte hierfür eingeleitet. Entscheidend aber ist, daß sie ein Problembewußtsein schufen. Konkret heißt dies, daß z. B. die offiziellen Statistiken jetzt nach Geschlecht aufgeschlüsselt sind und auf diese Weise bei eklatanten Unterschieden in den Ergebnissen sofort den Ursachen nachgegangen werden kann. Nicht zu unterschätzen ist die nicht aufzuwiegende Arbeit der Angestellten der Frauenzentren in den verschiedenen Hochschulgremien und hier besonders in den "Advisory Boards" der verschiedenen Fachbereiche. 71

6.3 Bestehende Problembereiche

Trotz erfreulicher Ergebnisse sind die bestehenden und neu hinzukommenden Probleme bedeutsam. Die Direktorin des Frauenzentrums in Stanford hat dies folgendermaßen formuliert: "Um zu überleben, vor allem hier in Stanford, müssen wir einen enormen Arbeitsaufwand betreiben. Wir können uns keine Panne leisten. Jedes Blatt Papier, das wir aus der Hand geben, muß erstklassige Qualität haben und bis auf das letzte Komma korrekt sein. Jede Publikation muß erstklassige Qualität haben, sonst können wir uns nicht durchsetzen. Erst wenn auch Frauen Fehler begehen dürfen, haben wir wirklich Gleichberechtigung erreicht".

In allen Frauenzentren teilten mir die Angestellten mit, daß sie sich von der anfallenden Fülle der Arbeit und der Intensität ausgelaugt fühlen. Auf einem Treffen aller neun Frauenzentren der Universitäten Kaliforniens wurde dieser Punkt ausführlich besprochen. Die Teilnehmerinnen waren

sich fast alle einig darüber, daß ihre Arbeit interessant und stimulierend sei. Doch da sie persönlich hundertprozentig in ihre Arbeit involviert seien, träfen Fehlschläge härter, als dies bei einem "regulären" Job der Fall wäre. Sie sind wesentlich angespannter und meinen immer auf der Hut sein zu müssen, im Gegensatz zu ihren früheren Arbeitsbedingungen. Sie empfinden die Arbeit als sehr belastend. Zum einen haben die verschiedensten Frauengruppen hohe Erwartungen bezüglich schneller Veränderungen, zum anderen sind sie selbst ungeduldig, daß der Hochschulapparat so träge ist. Zu viele unterschiedliche Frauengruppen verlangen, daß ihnen nicht nur geholfen wird, sondern daß sofort veränderte Strukturen gefunden werden müssen. Diese Klagen werden hauptsächlich in Berkeley und Davis geäußert, wo das Zentrum einer sehr heterogenen Gruppe (von 18-jährigen, traditionellen Studentinnen und bis zu 60-jährigen re-entry Frauen) zur Verfügung stehen möchte.

Eine große Sorge für alle Zentren ist trotz Institutionalisierung die Finanzierung ihrer Arbeit. Die hohe allgemeine Inflation, zunehmender Konservatismus, Unzufriedenheit in der Bevölkerung mit dem Bildungswesen haben dazu geführt, daß die Ausgaben des Staates und der Gemeinden für den gesamten Bildungssektor beträchtlich gekürzt wurden. Das allgemeine politische Klima begünstigt keine Experimente im Bildungswesen und keine Sonderausgaben. Mit der Abnahme der Studenten reduzieren sich automatisch die Einnahmen der Hochschule, auch wenn die Zahl der Frauen gestiegen ist. Fast alle Haushalte der Hochschulen werden gegenwärtig auf mögliche Einsparungen hin überprüft. Die Frauenzentren werden dabei nicht mit "Samthandschuhen" behandelt.

Mit dem Problem, daß Erfahrungen nur begrenzt weitergegeben werden können, haben alle zu kämpfen. Die jungen Studentinnen haben die strukturellen Benachteiligungen nicht oder noch nicht erfahren. Sie profitieren von den Erfolgen, ohne darauf bedacht zu sein, daß diese Erfolge nicht mit einer neuen politischen Welle weggeschwemmt werden. Catharine Stimpson⁷² schreibt treffend: "Sie (die jungen Studentinnen) nehmen feministische Prinzipien als selbstverständlich an, ohne bereit zu sein, feministisches Engagement zu leisten". Während die Dozentinnen, Professorinnen und re-entry Frauen für die Existenz und Arbeit der Frauenzentren sehr dankbar sind, bekommen die Zentren oft nicht genügend Unterstützung von den jungen Studentinnen.

6.4 Konsequenzen für die Frauenbewegung

Die Frauenzentren haben sicherlich einen großen Anteil zur Bildung der überregionalen Vereinigung für women's studies (National Women's Studies Association) beigetragen. Der "educational arm" (der Bildungsarm) der amerikanischen Frauenbewegung hat Halt gefunden und Wurzeln geschlagen. 1980 wurden die Ergebnisse auch international sichtbar. Auf der Kon-

ferenz zur Einführung von Frauenstudien und Frauenforschung in Berlin (April 1980) und auf der United Nations Weltkonferenz in Kopenhagen (Juli 1980) wurden die amerikanischen women's studies und Hochschulfrauenzentren als Modelle für europäische Pläne diskutiert und die Erfahrungen der Amerikanerinnen besprochen. Neben den Ausstrahlungen auf andere Länder haben die Frauen für zukünftiges Handeln wertvolle Erfahrungen im Umgang mit der Bildungsbürokratie, dem staatlichen Management und den politischen Parteien gewonnen. Das waren Bereiche, von denen Frauen bislang ausgeschlossen waren, deren Sprache sie nicht verstanden.⁷³ Das heißt nicht, daß es nun ihr Ziel ist, dieselbe Sprache und dieselben "Spiele" zu imitieren. Ihre Ziele sind es, Veränderungen in Sprache und Taktik zu entwickeln. Sie haben angefangen, ein Netzwerk von Verbindungen untereinander zur gegenseitigen Unterstützung aufzubauen. So können Frauen sicher sein, wenn sie in New York an die Universität kommen, im dortigen Frauenzentrum sofort Hilfe und Auskunft zu erhalten.

Die Frage, die innerhalb der Frauenbewegung der BRD so heftig diskutiert wird, ob man innerhalb der Institutionen arbeiten soll, wird in den USA eher pragmatisch beantwortet. Die Frauenzentren innerhalb der Hochschulen wurden erst einmal errichtet, und wenn sie im Nachhinein funktionieren und überleben, ist dies Rechtfertigung genug für den von ihnen gewählten Weg. Die meisten Frauen sind der Meinung, daß innerhalb wie außerhalb der Institutionen Arbeit notwendig ist. Die Arbeit jeder Frau wird gebraucht. Sie muß selbst entscheiden können, wo sie ihre Energie einsetzen will. Diese Einstellung nehmen die Frauen auch gegenüber meiner Frage ein, warum innerhalb der Hochschule die Frauenzentren und der women's studies-Studiengang zwei unabhängige Einrichtungen sind. Sie weisen darauf hin, daß sie mit zwei getrennten Stellen mehr Leute innerhalb der Hochschule erreichen können. Die allgemeine Ansicht lautet etwa folgendermaßen: "Es gibt auf allen Gesellschaftsbereichen unendlich viel zu verändern. Am besten wäre es, überall gleichzeitig zu beginnen, um zu sehen, was machbar ist. Dazu brauchen wir Geld. Woher es kommt, ist egal, solange es uns nicht schadet".⁷⁴

Ich persönlich stehe diesem amerikanischen Pragmatismus teils erheitert, teils skeptisch, teils ablehnend, aber auch oftmals befürwortend gegenüber. In einem Land, das bisher reich an Ressourcen war und keine bürokratische Tradition kennt, ist ein derartiges Vorgehen verständlich. Ich wünschte mir eine Kombination aus diesem oft zur Vereinfachung neigenden Aktivismus und unseren deutschen langfristigen "Grundsatzüberlegungen" und Planungsstrategien, da sich mit dieser Mischung bestimmt sehr positive Ergebnisse erzielen ließen.

7. Frauenzentren an Hochschulen der BRD - ein möglicher Weg?

Jede Person, die internationale Vergleiche anstellt, die sich Gedanken über die Übertragbarkeit von Modellen und Erfahrungen eines Kulturkreises auf einen anderen macht, weiß, daß dies nur bedingt möglich ist, daß hinter jeder Schlußfolgerung ein "Bündel von wenn und aber" angehängt werden muß. Die folgenden Aussagen sind keine endgültigen Worte, keine Rezepte. Sie sollen der Anfang einer Diskussion sein, die in weiten Kreisen der Hochschule geführt werden muß.

Die Einrichtung von Frauenzentren nach amerikanischem Vorbild halte ich nicht für sinnvoll. In der BRD hat der studentische Beratungsbereich eine weit geringere Bedeutung als in den USA. Jedoch befürworte ich die Einrichtung der Frauenzentren an den Hochschulen in folgenden zwei Bereichen:

- in der Hochschulverwaltung und
- in Lehre und Forschung der einzelnen Fachbereiche.

Die Stelle in der Hochschulverwaltung müßte im Präsidialbüro oder im Planungsstab der Hochschule verankert sein. Ihre Aufgabe wäre es, einerseits alle bisherigen Richtlinien, Vorlagen und Planungsentwürfe auf ihre Wirkung auf Frauen zu überprüfen und bei Diskriminierungen Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Andererseits müßten sie bei allen Entscheidungen über zukünftige Studienbedingungen eine gewichtige Stimme haben. Eine entsprechende Stelle müßte auch beim Kultusministerium eingerichtet werden.

Die Hochschule sollte Frauenseminare und Frauenforschungsprojekte anregen und unterstützen. Die geeignete Organisationsform dafür muß sich nach den jeweiligen Gegebenheiten der einzelnen Hochschule richten. Die Diskussion um hochschuldidaktische Zentren, deren Fehlschläge wie auch positive Modelle könnte bei den Überlegungen der institutionellen Verankerung eine Hilfe sein.

Gegenwärtig könnten folgende Maßnahmen in der BRD eingeleitet werden:

(1) Eine Erhebung sämtlicher Daten über die Situation von Frauen im Bildungswesen. Das betrifft Angaben der Studentinnen über Hochschulzugang, den Verlauf des Studiums, das Examen und den Übergang in den Beruf; Daten über die Hochschulangestellten, ihre Arbeitsplatzsituation, Kinderversorgung etc. und entsprechende Angaben über die Lehrenden. Erfasst werden müssen dabei die bisher unberücksichtigten Zusammenhänge zwischen Studium, Berufswahl und Familiensituation.

(2) Die Schaffung einer Stelle, die Berufs-, Studien- und psychotherapeutische Beratung integriert. Der Abbruch eines Studiums hat z. B. nicht nur psychologische Gründe, sondern hängt mit der ökonomischen Situation, der Einstellung des Ehemanns, den konkreten Studienbedingungen, der Arbeitsmarktlage und den Vorstellungen über den zukünftigen Arbeitsplatz zusammen. Eine Beratung, die Entscheidungshilfen geben will, muß alle drei Bereiche berücksichtigen.

(3) Die Zulassungs-, Studien- und Berufsbedingungen für Frauen über den zweiten bzw. dritten Bildungsweg (Begabtenabitur) müssen analysiert und Initiativen geplant werden, diese auszubauen. Denn dieser Weg ist vor allem für Frauen ein gangbarer Bildungsweg, wie wir aus den amerikanischen Beispielen erfahren haben.

(4) Die vorgeschlagenen Beratungsstellen müßten besonders Frauen, die über den zweiten Bildungsweg an die Hochschule kommen, betreuen. Diese Stelle müßte in enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen besondere Seminare entwickeln, in denen akademische Fertigkeiten aufgefrischt werden können. Dabei sollte berücksichtigt werden, daß die Studentinnengruppe wertvolle Erfahrungen mitbringt, die für das Studium ausgenutzt werden können.

(5) Die Hochschulen könnten einen Raum als Treffpunkt für Studentinnen und Dozentinnen und zur Errichtung einer Frauenbibliothek zur Verfügung stellen.

(6) Die Hochschule könnte Initiativen von Frauenseminaren und Frauenforschung in den Lehr- und Studienausschüssen unterstützen und ein Forum für interdisziplinäre Zusammenarbeit anbieten.

Ich halte es für zwingend notwendig, daß eine Stelle in der Verwaltung eingerichtet wird, die sich darum bemüht, jene Regeln zu beseitigen, die Frauen ein Studium verunmöglichen oder einen erfolgreichen Abschluß erschweren. Eine derartige Stelle könnte z. B. darauf hinwirken, daß nach dem BAFöG auch noch Zahlungen über das 35. Lebensjahr hinaus gewährt werden und nicht nur Männern ihre Militärzeit als Verlängerung angerechnet wird, sondern für Frauen entsprechend andere Kriterien geltend gemacht werden.

Es fällt mir schwer, von Frauenfragen, Frauenproblemen, Frauenstellen zu sprechen, denn es gibt sie nicht. All die aufgeworfenen Fragen sind Gesellschaftsfragen und betreffen Männer wie Frauen. Und doch plädiere ich für Frauenzentren, Frauenberatungsstellen. Erfahrungen haben gezeigt, daß sich nur Frauen für die Beseitigung der bisherigen unterschiedlichen Behandlung von Frauen einsetzen.

Anmerkungen:

1. Project on the Status and Education of "Women's Centers: Where are they?", revised Fall 1979, Washington D. C. Ausgeschlossen sind in der oben genannten Zahl YMCA-Zentren und nicht eindeutig als Frauenzentren definierte Einrichtungen.
2. Kapitel 2 beschreibt die wesentlichen Merkmale des tertiären Bildungswesens.
3. Die Studie war ursprünglich betitelt: "Studie über neue Funktionen und Funktionserweiterung der Hochschule anhand eines Berichts über das Frauenzentrum der Universität Berkeley". Die Rede ist nicht von Funktionserweiterung oder neuen Funktionen, sondern es geht um die eigentliche Erfüllung der Bildungsaufgabe, die bisher dem einen Teil der Bevölkerung aufgrund historischer Bedingungen erschwert und in einigen Fällen verwehrt wurde.
4. Berlin: Die Sommeruniversität, eine jährliche Einrichtung seit 1976; das FFBIZ: Frauen-Forschungs-Beratungs-Informations-Zentrum in Berlin; der Verein der Sozialwissenschaftlerinnen in Theorie und Praxis e.V.; die Sektion Frauenforschung in der deutschen Gesellschaft für Soziologie; Frauenseminare an zahlreichen Universitäten, besonders Frankfurt, Giessen, Hamburg, Bielefeld, Dortmund (Frauenarchiv).
5. "women's studies" ist ein autonomer Studiengang mit Abschluß, entweder einem B. A. degree, einem M. A. (Master of Arts) oder in einigen noch seltenen Fällen mit Promotion.
6. Ein einjähriger Schulaufenthalt in den Staaten (1965) und mein zweijähriger gegenwärtiger Forschungsaufenthalt in Berkeley geben mir einen wichtigen Erfahrungshintergrund hierfür.
7. z. B. MÜLLER, Petra: "Frauenforschung und Frauenstudium - women's studies: Ein Beispiel für die Bundesrepublik"? In: AHD Blickpunkt Hochschuldidaktik 54, 1979
8. SCHÖPP-SCHILLING, Hanna-Beate: Amerikastudien. Sonderheft 1977 und Neue Sammlung, 1978, Heft 2
9. Mit Ausnahme der State University, denn dort kommen die Zentren der "re-entry"-Programme oder "Special Learning"-Programme den Forderungen der Frauen nach. Sie nennen sich nicht ausdrücklich Frauenzentren. In meiner Arbeit beziehe ich mich jedoch ausschließlich auf Frauenzentren.
10. Alle 9 Universitäten von Kalifornien sind Mitglieder der Confederation.

11. Das System der University of California umfaßt neun Universitäten: Berkeley, Los Angeles, Davis, Santa Cruz, San Diego, St. Barbara, Irvine, Riverside, San Francisco Medical School. An allen kann promoviert werden.
12. Das Konzept des "Cluster Colleges" stammt aus dem Mittelalter; ein Beispiel war Bologna, wo Studenten mit ihren Tutoren zusammenlebten.
13. CROW: Center for Research on Women.
14. "Brown bag lunch" ist eine allgemein übliche Einrichtung, um eine größere Zuhörerschaft anzulocken, denn von 12-1 Uhr werden keine Seminare angeboten. Es ist Sitte, sein Lunch in einer braunen Tüte von zu Hause mitzunehmen. Wir finden oft Ankündigungen: Come to our noon lectures and share your brown bag lunch with us (Komm zum Kolloquium über die Mittagspause und bring dein Essen mit).
15. Jeder eigene Funktionsbereich wird durch einen eigenen Verwaltungsapparat organisiert, an dessen Spitze die Dekanin oder der Dekan steht.
16. Siehe MIES, Maria: Methodische Postulate zur Frauenforschung. In: Beiträge zur Feministischen Theorie und Praxis Nr. 1. München, 1979
17. Digest of Education Statistics, 1979, US. Dept. of HEW, Washington D. C.
18. Ein Vergleich mit der BRD: 1977 studierten 945.897 Jugendliche an 265 Hochschulen; davon waren 43% Studentinnen.
19. 11 223.000 Zahl der amerikanischen Studenten 1978;
1 481.223 Zahl der kalifornischen Studenten 1978
20. Information Digest 1980, California. Postsecondary Education Commission, Sacramento
21. Ich beziehe mich auf die Carnegie Klassifizierung von 1973.
22. Genauere Zahlen finden sich in den Anhangstabellen; von den 160 Universitäten sind 95 staatlich und 65 privat.
23. Vergleichbar mit den in den anderen Staaten üblichen integrierten Hochschulen und Liberal Art Colleges.
24. The Master Plan for Higher Education in California, 1975 verabschiedet.
25. Ein eigenes Berufsschulwesen gibt es in den USA nicht.
26. Bis 1978 war der Besuch kostenlos.

27. Das öffentliche Verkehrswesen ist nach europäischen Maßstäben unterentwickelt. Ohne Auto ist der Amerikaner sehr unbeweglich.
28. Information Digest 1980, CPEC, S. 25
29. Information Digest 1980, CPEC, S. 37
30. Siehe die Carnegie Klassifizierung, 1973
31. Ein Beispiel in Berkeley: die Fremdsprachenlehrausbildung wird kurzerhand geschlossen, wenn die Zahl der Fremdsprachenstudenten/innen abnimmt. Es "rentiert" sich dann nicht mehr, diesen Studienzweig anzubieten.
32. Martin Trow schreibt mit Recht in seinem Artikel "The markets in higher education" März 1980, daß Europäer eine solche Handhabung von Bildung entrüstet und sie dies als unmoralisch bezeichnen, Amerikaner jedoch stolz darauf sind!
33. Genau genommen orientiert sich das Landesbudget für Bildung an der Punktzahl der Kurse, die die Studenten belegen.
34. The University of California of: Berkeley, Los Angeles, St. Barbara, Davis, Santa Cruz, Irvine, Riverside, San Diego und San Francisco.
35. 20% studieren an der State University und 72% auf dem Community College - gemäß Information Digest CPEC, S. 34
36. Sind noch 48% der "undergraduates" Frauen, so studieren nur mehr 36% in einem graduate Programm.
37. Die gesetzliche Zusammenfassung von Frauen und Minoritäten ist reine Ironie, denn über die Hälfte der amerikanischen Bevölkerung sind Frauen.
38. Damit ist die Schaffung von "work-study", Arbeitsplätzen für Studierende, gemeint, bei denen der Staat 60% und die Hochschulen 40% des Lohns bezahlen.
39. Siehe dazu im einzelnen Kapitel 4.
40. Bei den privaten Einrichtungen decken die Einnahmen der Studiengebühren 28-48% der Ausgaben; siehe The Condition of Education, Washington, 1980, S. 156
41. 1978 wurden die lokalen Bildungsausgaben drastisch reduziert, da bei einer Volksabstimmung die Forderung nach einer gesetzlichen Reduzierung der Steuern für Grundbesitz gewann. Die Folge davon war, daß der Teil der Steuereinnahmen der Gemeinden, die bisher in den Bildungssektor zurückflossen, drastisch verringert wurde.
42. In Stanford, einer privaten Universität, betragen die Studienge-

bühren DM 12.570 für ein Jahr.

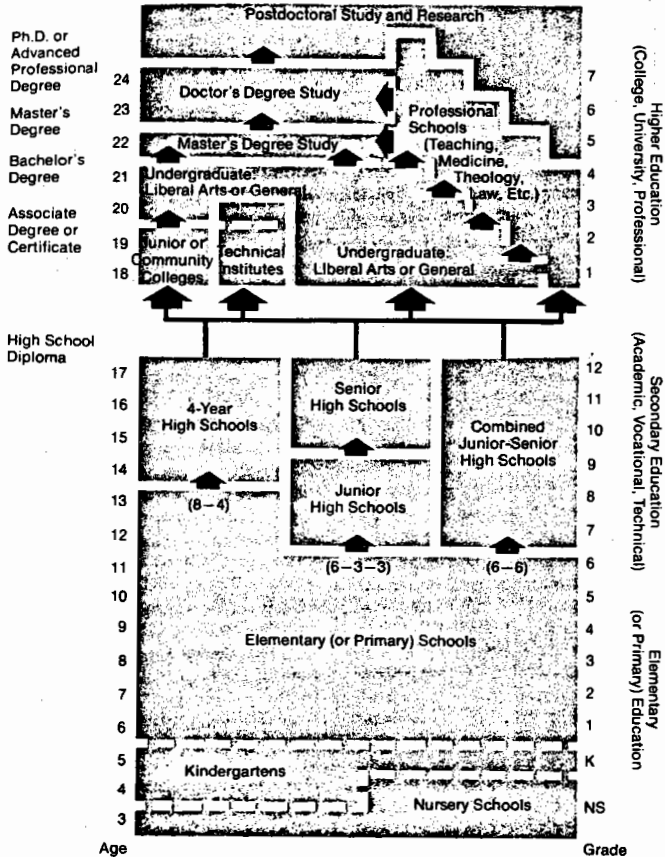
43. Dieser Anteil ist seit 1969 stabil geblieben.
44. Information Digest 1980, CPEC S. 24
45. 1978 kamen auf 100 Frauen 95,1 Männer (106 043.000 Männer, 112 016.000 Frauen).
46. 1978 war das Durchschnittsalter der Frauen in den kalifornischen Community Colleges 31 Jahre, während es bei den Männern bei 28 Jahren lag.
47. Ein Vollstudent muß ca. 16 Units pro Semester belegen.
48. Information Digest 1980, CPEC, S. 23
49. Das ist eine von vielen Stellen, an der die Informationen ungenügend sind, um sich ein exaktes Bild über die Situation der Frauen machen zu können.
50. Von frühester Kindheit wird den Mädchen vom Mutterglück erzählt. Wenn sie diesen Weg einschlagen, dann sind Berufs- und Studienmöglichkeiten für sie erschwert.
51. Zwischen 1972/77 waren es fast 70% Frauen, die diesen Studiengang wählten.
52. The Condition of Education 1979, NCES, S. 215
53. Conditions of Education 1979, NCES, S. 215; vgl. Anhangstabelle 7
54. Das durchschnittliche Jahreseinkommen beträgt DM 47.000, siehe Information Digest 1980, CPEC, S. 190
55. Nach spätestens acht Jahren Lehr- und Forschungstätigkeit wird die Kandidatin von den Kollegen ihres Fachbereichs evaluiert. Bewertungskriterien sind: 1. Zahl und Inhalt der Publikationen, 2. Bewertung durch auswärtige Gutachter-Referenzschreiben, 3. Forschungsrichtung, 4. Lehrtätigkeit bzw. Evaluation der Seminare durch Studenten, 5. Betreuung der Studenten in Diplom- und Promotionsarbeiten, 6. Mitarbeit in Verwaltungsarbeiten im Fachgebiet, 7. Dienstleistungen für die umliegende Gemeinde, 8. Engagement in professionellen Veranstaltungen - Konferenzen, Vorträge etc.
56. In Berkeley sind 1978 von den 81 Stellen, die in Lebenszeitstellen umgewandelt wurden, nur 14 an Frauen gegangen (17,9%).
57. Deren Aufnahme in die amerikanische Verfassung steht immer noch aus. Bis 1982 mußten 38 Staaten das ERA ratifiziert haben - bisher haben nur 35 Staaten zugestimmt.

58. Bei nur einer Person für eine Universität mit 30.000 Studenten und 1.500 Professoren ist der Aktionsraum sehr begrenzt.
59. Siehe SANDLER, Bernice: Veröffentlichungen ihres Büros in Washington zu den Antidiskriminierungsgesetzen "Project on the Status and Education of Women of the Association of American Colleges".
60. Die Gesetzgebung begünstigt eine zunehmende Trennung zwischen Frauen, Schwarzen, Chicanos und Indianern.
61. In Berkeley hat erst 1979 eine Studentinnengruppe "Women Organized Against Sexual Harassment" diese Stelle in der Hochschule erzwungen.
62. 1978 wurde im Kongreß zusätzlich ein Gesetz mit der Verordnung verabschiedet, daß alle Bundesstaaten, die von der Regierung Geld für die Berufsausbildung erhalten, DM 100.000 abzweigen müssen, um Curricula und Seminare zu entwickeln, die die veränderten Rollen von Frauen und Männern untersuchen sollen.
63. In der Stadt Berkeley gibt es auch ein Frauenzentrum, das jedoch mit dem von mir beschriebenen Universitätsfrauenzentrum nur sehr lose Kontakte hat.
64. Alle Angestellten, außer den Sekretärinnen, haben promoviert.
65. Im folgenden gebrauche ich den englischen Ausdruck "re-entry", da es keinen äquivalenten deutschen Begriff gibt.
66. Californian Postsecondary Education Commission.
67. Eleanor Maccoby (Psychologie), Elizabeth Cohen (Soziologie), Thomas Ehrlich (Dekan der juristischen Fakultät), James March (Erziehungswissenschaften).
68. In Berkeley, Santa Cruz und Davis ist es auch möglich, women's studies als akademisches Programm mit Abschluß zu studieren. Dieser Studiengang existiert aber unabhängig von Frauenzentren.
69. Sie muß aus Platzmangel unvollständig bleiben.
70. The Impact of the Bakke Decision and Proposition 13 on Equity for Women in California Higher Education.
71. Die Direktorin des CCEW wurde z. B. vom neu ernannten Dekan der "School of Education", Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie, in den Beratungsstab berufen.
72. STIMPSON, Catharine: Women in the Think Business. In: MS Magazine, Sept. 1980

73. Siehe Bücher wie: HARRAGAN, Betty: Games Mother never Taught You. New York, 1977
74. Diese pragmatische Einstellung, die es ermöglicht, Geld auch von so kritisierten Quellen wie der Rockefeller Stiftung oder der Bank of America anzunehmen, machte mich zu Beginn meines Praktikums im CCEW in Berkeley sprachlos. Mein "ja aber" und "das und jenes müsse doch bedacht werden" wurde lächelnd gehört, ihm wurde zugestimmt und dann zum nächsten Punkt der Tagesordnung übergegangen, ohne daß eine Diskussion über meine Einwände stattfand.

Anhang:

Tabelle 1: Struktur des Bildungswesens in den USA



Anmerkung: Erwachsenenbildung, die im Schaubild nicht gesondert ausgewiesen ist, wird im Rahmen des Primar-, Sekundar- und tertiären Bildungsbereichs angeboten.

Quelle: Digest of Education Statistics 1979. Washington, D.C.: U.S. Department of Health, Education, and Welfare, National Center for Education Statistics 1980, S. 4

Tabelle 2: Zahl der Schüler und Studierenden an Bildungsinstitutionen in den USA nach Bildungsbereichen 1899/1900 bis Herbst 1978

| Bildungsbereich | 1899-1900 | 1919-1920 | 1929-1930 | 1939-1940 | 1949-1950 | 1959-1960 | 1969 | 1978 |
|-------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Alle Bereiche | 17.198.841 | 19.999.148 | 29.652.377 | 29.751.203 | 31.319.271 | 45.227.620 | 58.565.766 | 59.156.092 |
| Kindergarten | 225.394 | 346.189 | 786.463 | 660.909 | 1.175.312 | 2.293.492 | 2.821.213 | 2.861.000 |
| 1.-8. Schulklaese | 16.036.452 | 18.182.346 | 22.953.377 | 20.466.122 | 21.031.929 | 30.118.774 | 34.190.177 | 29.381.000 |
| 9.-12. Schulklaese | 699.403 | 1.115.398 | 4.811.900 | 7.129.979 | 6.453.009 | 9.599.810 | 14.418.301 | 15.654.000 |
| Hochschulwesen | 227.592 | 355.215 | 1.100.737 | 1.494.203 | 2.659.021 | 3.215.544 | 7.136.075 | 11.260.092 |
| Davon: | | | | | | | | |
| öffentliche Hochschulen | 90.689 | 166.560 | 532.647 | 796.531 | 1.354.902 | 1.831.782 | 5.111.837 | 8.785.893 |
| private Hochschulen | 146.903 | 188.655 | 568.090 | 697.672 | 1.304.119 | 1.383.762 | 2.024.238 | 2.474.198 |

¹ Die Angaben beziehen sich auf das erste Trimester des Studienjahres

² Im Gegensatz zu übrigen Daten zum Hochschulbesuch, die nur Vollzeitstudien und examensorientierte Programme umfassen, sind hier auch Teilzeit- und Fernstudien sowie Studienprogramme einbezogen, die ohne formalen Abschluß enden.

Tabelle 3: Gesamtzahl der Studierenden an Hochschulen der USA nach Trägerschaft der Hochschule, Geschlecht, Ebene des Studienprogramms und Studienart im Herbst 1978

| Ebene des Studienprogramms und Studienart | Alle Hochschulen | | | Öffentliche Hochschulen | | | Private Hochschulen | | |
|---|------------------|-----------|-----------|-------------------------|-----------|-----------|---------------------|-----------|-----------|
| | Insgesamt | Männer | Frauen | Insgesamt | Männer | Frauen | Insgesamt | Männer | Frauen |
| Alle Studierenden | 11.260.092 | 5.640.998 | 5.619.094 | 8.785.893 | 4.331.449 | 4.454.444 | 2.474.199 | 1.309.549 | 1.164.650 |
| Vollzeitstudium | 6.667.657 | 3.527.506 | 3.140.151 | 4.874.983 | 2.561.114 | 2.313.869 | 1.792.674 | 966.392 | 826.282 |
| Teilzeitstudium | 4.592.435 | 2.113.492 | 2.478.943 | 3.910.910 | 1.770.335 | 2.140.575 | 681.525 | 343.157 | 338.368 |
| Undergraduates | 8.585.112 | 4.274.790 | 4.310.322 | 6.844.181 | 3.390.976 | 3.453.205 | 1.740.931 | 883.814 | 857.117 |
| Vollzeitstudium | 5.812.803 | 2.990.475 | 2.822.328 | 4.341.591 | 2.238.457 | 2.103.134 | 1.471.212 | 752.018 | 719.194 |
| Teilzeitstudium | 2.772.309 | 1.284.315 | 1.487.994 | 2.502.590 | 1.152.519 | 1.350.071 | 269.719 | 131.796 | 137.923 |
| Studierende in professionellen Kursen | 256.904 | 192.221 | 64.683 | 104.587 | 77.748 | 26.839 | 152.317 | 114.473 | 37.844 |
| Vollzeitstudium | 232.540 | 174.906 | 57.634 | 100.522 | 74.955 | 25.567 | 132.018 | 99.951 | 32.067 |
| Teilzeitstudium | 24.364 | 17.315 | 7.049 | 4.065 | 2.793 | 1.272 | 20.299 | 14.522 | 5.777 |
| Studierende in Master-, Doktorkursen usw. | 1.060.717 | 583.499 | 497.218 | 703.207 | 258.945 | 344.262 | 377.510 | 224.554 | 152.956 |
| Vollzeitstudium | 431.405 | 260.760 | 170.645 | 275.674 | 163.869 | 111.805 | 155.731 | 96.891 | 58.840 |
| Teilzeitstudium | 649.312 | 322.739 | 326.573 | 427.533 | 195.076 | 232.457 | 221.779 | 127.665 | 94.116 |
| Sonstige Studierende | 1.337.359 | 590.488 | 746.871 | 1.133.918 | 503.780 | 630.138 | 203.441 | 86.708 | 116.733 |
| Vollzeitstudium | 190.909 | 101.365 | 89.544 | 157.196 | 83.833 | 73.363 | 33.713 | 17.532 | 16.181 |
| Teilzeitstudium | 1.146.450 | 489.123 | 657.327 | 976.722 | 419.947 | 556.775 | 169.728 | 69.176 | 100.552 |

1. Einschließlich Studierender, bei denen Kursarten nicht angegeben sind.

Quelle: Digest of Education Statistics 1979; a.a.O., S. 86.

Tabelle 4: Gesamtzahl der Studierenden an Hochschulen in den USA nach Institutionstyp und Trägerschaft 1974-1978

| Institutionstyp u. Trägerschaft | 1974 | 1975 | 1976 | 1977 | 1978 | % Zunahme 1974-1978 |
|------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------|
| Alle Hochschulen | 10.223.729 | 11.184.859 | 11.012.137 | 11.285.787 | 11.260.092 | 10,1 |
| Davon: Universitäten | 2.702.306 | 2.838.266 | 2.780.289 | 2.793.418 | 2.780.729 | 2,9 |
| andere 4-Jahres- Hochschulen | 4.117.429 | 4.376.474 | 4.348.527 | 4.449.427 | 4.451.222 | 8,1 |
| Kurzstudien- institutionen | 3.403.994 | 3.970.119 | 3.883.321 | 4.042.942 | 4.028.141 | 18,3 |
| Öffentl. Hochschulen | 7.988.500 | 8.834.508 | 8.653.477 | 8.846.993 | 8.785.893 | 10,0 |
| Davon: Universitäten | 2.006.723 | 2.124.221 | 2.079.929 | 2.070.032 | 2.062.295 | 2,8 |
| andere 4-Jahres- Hochschulen | 2.696.295 | 2.873.921 | 2.821.762 | 2.875.192 | 2.849.908 | 5,7 |
| Kurzstudien- institutionen | 3.285.482 | 3.836.366 | 3.751.786 | 3.901.769 | 3.873.690 | 17,9 |
| Private Hochschulen | 2.235.229 | 2.350.351 | 2.358.660 | 2.438.794 | 2.474.199 | 10,7 |
| Davon: Universitäten | 695.583 | 714.045 | 700.360 | 723.386 | 718.434 | 3,3 |
| andere 4-Jahres- Hochschulen | 1.421.134 | 1.502.553 | 1.526.765 | 1.574.235 | 1.601.314 | 12,7 |
| Kurzstudien- institutionen | 118.512 | 133.753 | 131.535 | 141.173 | 154.451 | 30,3 |

Quelle: Digest of Education Statistics 1979: a. a. O., S. 86

Tabelle 5: Anteil der Studienabschlüsse von Frauen in den USA nach Abschlusfebene und Fachrichtung 1971 und 1977 (in Prozent der Abschlüsse)

| Fachrichtung | Bachelor | | Magister | | Doktor | |
|----------------------------|----------|------|----------|------|--------|------|
| | 1971 | 1977 | 1971 | 1977 | 1971 | 1977 |
| Insgesamt | 43,4 | 46,2 | 40,1 | 47,1 | 14,3 | 24,3 |
| Agrarwissenschaften | 4,2 | 22,2 | 5,9 | 14,6 | 2,9 | 6,9 |
| Architektur | 12,0 | 21,4 | 14,1 | 22,5 | 8,3 | 15,1 |
| Regionalstudien | 52,9 | 56,0 | 39,0 | 46,9 | 17,4 | 32,0 |
| Biologische Wissenschaft. | 29,3 | 36,4 | 33,8 | 33,8 | 16,3 | 21,4 |
| Wirtschaftswissenschaft | 9,3 | 23,6 | 3,9 | 14,3 | 2,8 | 6,3 |
| Kommunikationswissensch. | 35,3 | 44,3 | 34,6 | 44,4 | 13,1 | 24,0 |
| Informatik u. Datenverarb. | 13,6 | 23,9 | 10,3 | 16,7 | 2,3 | 8,8 |
| Erziehung | 74,4 | 72,2 | 52,2 | 65,8 | 21,2 | 34,8 |
| Ingenieurwissenschaften | 0,8 | 4,5 | 1,1 | 4,4 | 0,6 | 2,8 |
| Kunst | 59,7 | 61,4 | 47,4 | 51,2 | 22,2 | 32,5 |
| Fremdsprachen | 74,8 | 76,2 | 65,4 | 69,5 | 38,0 | 51,5 |
| Gesundheitswissenschaften | 77,2 | 79,2 | 55,4 | 67,9 | 16,5 | 32,0 |
| Hauswirtschaft | 97,3 | 95,9 | 93,9 | 91,1 | 61,0 | 77,0 |
| Recht | 5,0 | 27,5 | 4,8 | 13,2 | - | 13,3 |
| Philologie | 61,0 | 56,7 | 57,5 | 59,5 | 23,5 | 38,2 |
| Bibliothekswissenschaften | 92,0 | 90,9 | 81,3 | 79,6 | 28,2 | 53,3 |
| Mathematik | 38,1 | 41,6 | 29,3 | 35,1 | 7,8 | 13,2 |
| Militärwissenschaften | 0,3 | 0,3 | - | 2,3 | - | - |
| Physik, Chemie u. ä. | 14,0 | 20,1 | 13,4 | 16,6 | 5,6 | 9,6 |
| Psychologie | 44,7 | 51,7 | 37,2 | 48,1 | 24,0 | 35,9 |
| Verwaltungswissenschaft. | 49,1 | 45,1 | 48,8 | 45,5 | 24,2 | 32,8 |
| Sozialwissenschaften | 37,0 | 39,4 | 28,5 | 32,9 | 13,9 | 22,1 |
| Theologie | 27,2 | 25,7 | 24,4 | 31,4 | 1,9 | 2,8 |
| Interdisziplinäre Studien | 29,2 | 47,0 | 35,2 | 37,1 | 15,4 | 30,6 |

Quelle: Digest of Education Statistics 1979: a. a. O., S. 232

Tabelle 6: Hochschulabschlüsse nach Institutionstyp, Ebene des Abschlusses sowie ethnischer Zugehörigkeit und Geschlecht der Studierenden in den USA 1976/77

| Ebene des Abschlusses und Geschlecht | Insgesamt | Weisse | Schwarze | Spanier/Südamer. | Indianer | Asiaten | Ausländer |
|--------------------------------------|-----------|---------|----------|------------------|----------|---------|-----------|
| Bachelor | | | | | | | |
| Insgesamt | 915.131 | 805.186 | 58.515 | 18.663 | 3.319 | 13.745 | 15.703 |
| Männer | 491.655 | 435.659 | 25.026 | 10.238 | 1.797 | 7.590 | 11.345 |
| Frauen | 423.476 | 369.527 | 33.489 | 8.425 | 1.522 | 6.155 | 4.358 |
| Magister | | | | | | | |
| Insgesamt | 315.660 | 265.147 | 21.024 | 6.069 | 967 | 5.115 | 17.338 |
| Männer | 166.462 | 138.303 | 7.769 | 3.266 | 521 | 3.116 | 13.487 |
| Frauen | 149.198 | 126.844 | 13.255 | 2.803 | 446 | 1.999 | 3.851 |
| Doktor | | | | | | | |
| Insgesamt | 33.111 | 26.836 | 1.253 | 522 | 95 | 658 | 3.747 |
| Männer | 25.021 | 20.017 | 766 | 383 | 67 | 540 | 3.248 |
| Frauen | 8.090 | 6.819 | 487 | 139 | 28 | 118 | 499 |
| Professionsabschluss | | | | | | | |
| Zahnmedizin | | | | | | | |
| Insgesamt | 5.138 | 4.649 | 204 | 70 | 16 | 118 | 81 |
| Männer | 4.764 | 4.345 | 160 | 64 | 14 | 107 | 74 |
| Frauen | 374 | 304 | 44 | 6 | 2 | 11 | 7 |
| Professionsabschluss | | | | | | | |
| Medizin | | | | | | | |
| Insgesamt | 13.461 | 12.075 | 710 | 231 | 30 | 265 | 150 |
| Männer | 10.891 | 9.871 | 409 | 187 | 25 | 216 | 123 |
| Frauen | 2.570 | 2.204 | 241 | 44 | 5 | 49 | 27 |
| Professionsab. Jura | | | | | | | |
| Insgesamt | 34.104 | 31.411 | 1.349 | 672 | 122 | 392 | 158 |
| Männer | 26.447 | 24.503 | 805 | 550 | 95 | 263 | 131 |
| Women | 7.657 | 6.908 | 444 | 122 | 27 | 129 | 27 |
| Professionsab. Theol. | | | | | | | |
| Insgesamt | 5.455 | 4.870 | 200 | 61 | 5 | 48 | 171 |
| Männer | 4.913 | 4.472 | 175 | 56 | 5 | 41 | 164 |
| Frauen | 542 | 498 | 25 | 5 | - | 7 | 7 |
| Andere Professionsabschlüsse | | | | | | | |
| Insgesamt | 5.785 | 5.317 | 74 | 42 | 23 | 198 | 141 |
| Männer | 4.965 | 4.586 | 52 | 36 | 20 | 149 | 122 |
| Frauen | 830 | 731 | 22 | 6 | 3 | 49 | 19 |

Nicht berücksichtigt sind weniger als 0,5 Prozent an Daten, die nicht nach ethnischer Zugehörigkeit aufgeschlüsselt waren.

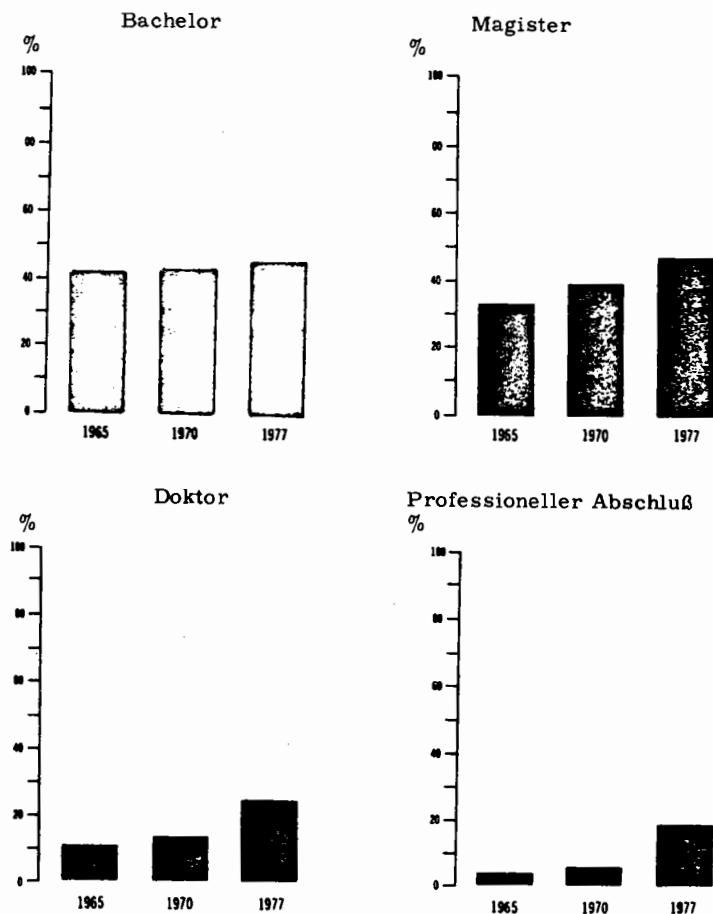
Quelle: Digest of Education Statistics 1979; a. a. O., S. 127

Tabelle 7: Zahl und Durchschnittsgehalt der Lehrpersonen an Hochschulen der Vereinigten Staaten nach Position und Geschlecht 1978/79

| Position/ Geschlecht | Vollzeit-Lehrpersonal absolut | Prozent | Durchschnittseinkommen | |
|-------------------------|----------------------------------|---------|------------------------|-----------------------|
| | | | 9-Monats- Vertrag | 12-Monats- Vertrag |
| Insgesamt | 395.968 | 100,0 | \$ 19.817 | \$ 23.702 |
| Männer | 293.509 | 74,1 | 20.784 | 25.241 |
| Frauen | 102.459 | 25,9 | 17.077 | 18.933 |
| Professor | 97.936 | 100,0 | 26.476 | 32.324 |
| Männer | 88.507 | 90,4 | 26.736 | 32.619 |
| Frauen | 9.429 | 9,6 | 24.133 | 28.627 |
| Associate Professor | 96.583 | 100,0 | 20.045 | 25.290 |
| Männer | 78.342 | 81,1 | 20.228 | 25.715 |
| Frauen | 18.241 | 18,9 | 19.267 | 23.312 |
| Assistant Professor | 102.087 | 100,0 | 16.401 | 20.865 |
| Männer | 68.515 | 67,1 | 16.536 | 21.531 |
| Frauen | 33.572 | 32,9 | 15.930 | 19.342 |
| Instructor | 34.132 | 100,0 | 13.228 | 15.985 |
| Männer | 16.602 | 48,6 | 13.477 | 16.592 |
| Frauen | 17.530 | 51,4 | 13.002 | 15.305 |
| Lecturer | 5.917 | 100,0 | 15.330 | 19.142 |
| Männer | 3.334 | 56,3 | 15.957 | 20.379 |
| Frauen | 2.583 | 43,7 | 14.535 | 17.299 |
| Sonstiges Lehrpersonal | 59.313 | 100,0 | 18.783 | 17.080 |
| Männer | 38.209 | 64,4 | 19.486 | 17.690 |
| Frauen | 21.104 | 35,6 | 17.497 | 16.025 |

Die Angaben beziehen Hochschulen aus den Außengebieten der USA mit ein.
Quelle: Digest of Education Statistics 1979: a. a. O., S. 107

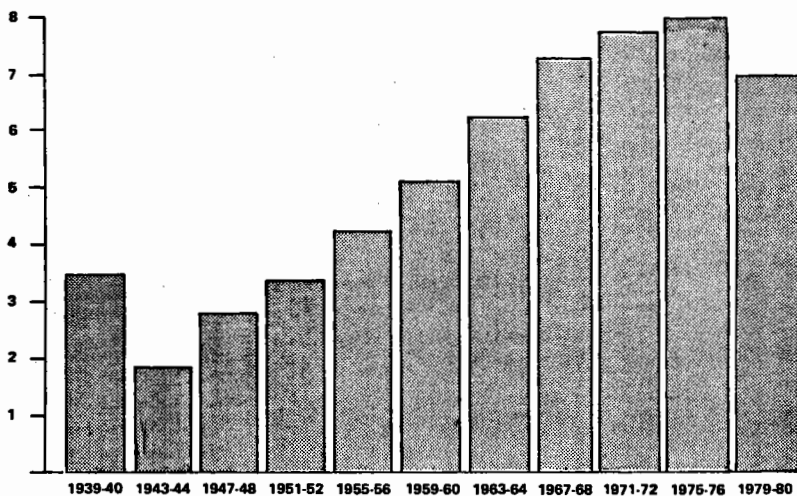
Schaubild 1: Anteil der Studienabschlüsse weiblicher Studierender an allen Studierenden 1965, 1970 und 1977



Quelle: Digest of Education Statistics 1979: a. a. O., S. 231

Schaubild 2: Entwicklung des Anteils der gesamten Bildungsausgaben am Bruttosozialprodukt der Vereinigten Staaten 1939/40 bis 1979/80 (in %)

Prozent



Quelle: Digest of Education Statistics 1979: a. a. O., S. 24

Literatur:

1. Statistische Angaben

California Postsecondary Education Commission, Preliminary Report: AB 105 Study: Sex and Ethnicity of Faculty and Staff in California's Public Colleges and Universities. Sacramento, July 1979

California Postsecondary Education Commission: Information Digest 1980, Sacramento

General Cataloges of the University of California. Berkeley, Davis, Santa Cruz, 1978/79

National Center for Education Statistics, U.S. Department of HEW: Digest of Education Statistics. Washington D.C., 1979

National Center for Education Statistics: The Condition of Education, 1980 Edition. U.S. Department of Education, Washington D.C., 1980

U.S. Department of Commerce: Statistical Abstract of the U.S. Bureau of the Census, Sept. 1979

2. Tertiäres Bildungswesen: USA

ASHBY, Eric: Any Person, Any Study. Carnegie Commission on Higher Education. San Francisco, 1971

BEN-DAVID, Joseph: Centers of Learning. Carnegie Commission on Higher Education. San Francisco, 1971

Carnegie Council on Policy Studies in Higher Education. Three Thousand Futures. Final Report. San Francisco, 1980

GAPPA, Judith and UEHLING, Barbara: Women in Academe. Steps to Greater Equality, AAHE-ERIC. Higher Education Research Report, 1979, No. 1. Washington D.C., 1979

KERR, Clark: The Uses of the University. New York, 1963

LELAND, Medsker and TILLERY, Dale: Breaking the Access Barriers. Carnegie Commission on Higher Education. San Francisco, 1971

PIFER;SHEA; HENRY and GLENNY: Systems of Higher Education, United States. ICED, 1978

The International Encyclopedia of Higher Education Vol. 9. San Francisco, 1977

TROW, Martin: Aspects of Diversity in American Higher Education. In:

GANS, H. : Essays in Honour of David Riesmann, University of Pennsylvania, Press 1979

GRAAFF, van de, John and BURTON, Clark: Academic Power. New York, 1978

3. Bundesgesetze zur Gleichberechtigung

Carnegie Council on Policy Studies in Higher Education: Making Affirmative Action work in Higher Education. San Francisco, 1975

O'NEIL, Mary: Affirmative Action in Higher Education: Strategies and Perception about Sex Discrimination. Dissertation, University of Mass., Sept. 1978

DUNKLE, Margaret and SANDLER, Bernice: Achieving Equal Employment Opportunity for Women. An Analysis of U.S. Policies and Principles to Eliminate Sex Discrimination. Project on the Status and Education of Women of the Association of American Colleges. Washington D.C., June 1976

SANDLER, Bernice and DUNKLE, Margaret: Sex Discrimination against Students: Implications of Title IX of the Education Amendments of 1972. Association of American Colleges. Washington D.C., Nov. 1975

4. Die Frauenzentren

CROSS, Patricia: The Missing Link. New York, 1978

Everywomen's Center Staff. Every-women's Center-Evolution of an Alternative. The First 3 years: A Herstory, Amherst, Mass., 1975

VAN PEBORGH, Mary Jean: A Re-entry Paradigm for Educationally Disadvantaged Women at a Community College. Dissertation, University of Southern California, 1974

a) Das Frauenzentrum an der Universität von Berkeley:

BAIN, Beatrice: Women and Academia at Berkeley: CCEW-Women's Center. In: Public Affairs Report Vol. 14, 6. Dez. 1973

CCEW - Women's Center U.C.B. End of Year Report, 1977-78

CCEW - Women's Center U.C.B. The Women's Center Handbook, 1978

DUELLI-KLEIN, Renate: Between Progress and Backlash. Exploring the Attitudes of Young American Women about their Future by Investigating the Attitudes of Undergraduate College Women at U.C. Berkeley towards Feminism and the Women's Movement. Women's Studies - Diplomarbeit. Berkeley, 1980

FITZGIBBON, Russel: The Academic Senate of the University of California. Office of the President U. C. B., 1968

JACOBSON, Marilyn: The Making of a Women's Center. Berkeley, 1973 (unv. Ms.)

WILKERSON, Margret: Information, Research and Counselling, the Women's Center at Berkeley. In: Public Affairs Report Vol. 16, 16. Juni 1975
University of California, Berkeley: Annual Report of the Committee on the Status of Women and Ethnic Minorities, 1978-79

b) Das Frauenzentrum an der Universität von Davis:

University of California, Davis 1978: Annual Report of Women's Resources and Research Center

Women's Writes, monatliche Zeitung. WRRRC, Davis. University of California, Davis

c) Das Re-entry Frauenzentrum an der Universität von Santa Cruz:

The Women's Re-entry Center at University California of Santa Cruz: A Narrative, 1974

UCSC, Women's Re-entry Program: Out of the Frying Pan, a handbook for re-entry women, 1978

Santa Cruz County Commission on the Status of Women: The Women's Legal Handbook, 1976

d) Das Frauenzentrum am Community College von Marin:

EPP, Janet: Summary of Women's Center, Program Self-Evaluation. College of Marin, 1978

EPP, Janet: Progress Report of Women's Center and Women's Studies Major. College of Marin, 1978

e) Das Frauenforschungszentrum an der Stanford Universität:

CROW, The Center for Research on Women. Women in the Sciences and Engineering. Stanford, Universität, 1978

YALOM, Marilym: Program Evaluation for the Center for Research on Women. Stanford, 1978



PUBLIKATIONEN DES WISSENSCHAFTLICHEN ZENTRUMS FÜR BERUFS- UND HOCHSCHULFORSCHUNG AN DER GESAMTHOCHSCHULE KASSEL

Forschungsschwerpunkte in der Berufsfeld- und Hochschulforschung (Veröffentlichung der Arbeitsgruppe Wissenschaftliches Zentrum für Berufsfeld- und Hochschulforschung, Nr. 1) Kassel, 1977 (vergriffen)

Zwischenbericht über den Aufbau eines Wissenschaftlichen Zentrums für Berufsfeld- und Hochschulforschung an der Gesamthochschule Kassel (Veröffentlichungen der Arbeitsgruppe Wissenschaftliches Zentrum für Berufsfeld- und Hochschulforschung, Nr. 2) Kassel, 1977 (vergriffen)

ARBEITSPAPIERE:

(Die Arbeitspapiere 2 und 6 sind anderweitig veröffentlicht in:
SOMMERKORN, Ingrid H. (Hg.): Beruflich-soziale Lebensperspektiven von Jugendlichen. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut, 1980. VP: 22, -- DM)

TEICHLER, Ulrich und WINKLER, Helmut: Vorüberlegungen zur Gründung des Wissenschaftlichen Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung. (Arbeitspapiere, Nr. 1) Kassel, 1978

TEICHLER, Ulrich: Der Wandel der Beziehungen von Bildungs- und Beschäftigungssystem und die Entwicklung der beruflich-sozialen Lebensperspektiven Jugendlicher. (Arbeitspapiere, Nr. 2) Kassel, 1978

TEICHLER, Ulrich: Higher Education and Employment in the Federal Republic of Germany: Trends and Changing Research Approaches from the Comparative Point of View. - Recherches en cours sur le problem de l'enseignement superieur et de l'emploi en Republique Federale Allemande. (Arbeitspapiere, Nr. 3) Kassel, 1978

PFEIFFER, Knut: Untersuchung des Implementationsinstrumentariums von Hochschulreformprogrammen anhand einer synoptischen Darstellung. - Untersuchung der legislativen Umsetzung von Hochschulreform- und Studienreforminhalten anhand des HRG, des HHG und des HUG. (Arbeitspapiere, Nr. 4) Kassel, 1979

NEUSEL, Aylâ: Zu Berufstätigkeit und Studium von Architekten/Planern.
WINKLER, Helmut: Neue Entwicklungen im Berufsfeld von Architekten und Bauingenieuren und deren Berücksichtigung in der Hochschulausbildung. (Arbeitspapiere, Nr. 5) Kassel, 1979

TEICHLER, Ulrich und VOSS, Friedrich: Materialien zur Arbeitsmarktlage von Hochschulabsolventen. (Arbeitspapiere, Nr. 6) Kassel, 1979 (vergriffen)

RATTEMEYER, Volker: Weiterentwicklung des Kunststudiums unter Berücksichtigung der beruflichen Möglichkeiten der Künstler. (Arbeitspapiere, Nr. 7) Kassel, 1980

WERKSTATTBERICHTE:

HERMANN, Harry; TKOCZ, Christian und WINKLER, Helmut: Soziale Handlungskompetenz von Ingenieuren. Rückblick auf Verlauf und Ergebnisse der Klausurtagung in Hofgeismar am 16. und 17. November 1978. (Werkstattberichte, Nr. 1) Kassel, 1979

HERMANN, Harry; TKOCZ, Christian und WINKLER, Helmut: Ingenieurarbeit: Soziales Handeln oder disziplinierte Routine? (Werkstattberichte, Nr. 2) Kassel, 1980

NEUSEL, Aylá und TEICHLER, Ulrich (Hg.): Neue Aufgaben der Hochschule. (Werkstattberichte, Nr. 3) Kassel, 1980

HEINE, Uwe; TEICHLER, Ulrich und WOLLENWEBER, Bernd: Perspektiven der Hochschulentwicklung in Bremen. (Werkstattberichte, Nr. 4) Kassel, 1980

Campus-Reihe HOCHSCHULE UND BERUF:

TEICHLER, Ulrich und WINKLER, Helmut (Hg.): Praxisorientierung des Studiums. Frankfurt und New York: Campus, 1979. VP: 58, -- DM

TEICHLER, Ulrich (Hg.): Hochschule und Beruf. Problemlage und Aufgaben der Forschung. Frankfurt und New York: Campus, 1979. VP 38, -- DM

BRINCKMANN, Hans; HACKFORTH, Susanne und TEICHLER, Ulrich: Die neuen Beamtenhochschulen. Bildungs-, verwaltungs- und arbeitsmarktpolitische Probleme einer verspäteten Reform. Frankfurt und New York: Campus, 1980. VP 24, -- DM

FREIDANK, Gabriele; NEUSEL, Aylá und TEICHLER, Ulrich (Hg.): Praxisorientierung als institutionelles Problem der Hochschule. Frankfurt und New York: Campus, 1980 (ersch. im Nov.). VP: 38, --

CERYCH, Ladislav; NEUSEL, Aylá, TEICHLER, Ulrich und WINKLER, Helmut: Gesamthochschule - Erfahrungen, Hemmnisse, Zielwandel. Frankfurt und New York: Campus, 1981

Weitere Veröffentlichungen:

Prisma-Thema: Berufs- und Hochschulforschung. In: Prisma, Zeitschrift

der Gesamthochschule Kassel, 1979, Nr. 2o (vergriffen)

Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung: Vorschläge zur institutionellen Stützung eines praxisorientierten Studiums - Ergebnisse einer Expertentagung. Kassel, 198o (verv. Ms.)

Kasseler Hochschulbund e.V. und Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung: Symposium "Praxisorientierung des Studiums" 6. bis 8. Februar 198o. Kassel: Stauda, 198o. VP: 1o, -- DM

TEICHLER, Ulrich: Der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen. München: Saur, 1981

