



Wissenschaftlerinnen- Rundbrief

Nr. 1/2017

Schwerpunkt: Wirtschaft – Wissenschaft und Unternehmen

Zum Gedenken an die Wirtschaftswissenschaftlerin Gertraude Krell (1952–2016)



Herausgeberin:

Dr. Mechthild Koreuber, Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Redaktion:

Michaela Volkmann

Layout:

Freie Universität Berlin, Center für Digitale Systeme (CeDiS)

Titelbild:

Prof. Dr. Gertraude Krell, Foto: Privat

Auflage:

1.500

Druck:

P & P Printmanagement

Freie Universität Berlin

Goßlerstr. 2–4

14195 Berlin

Tel: 030 838-54259

frauenbeauftragte@fu-berlin.de

www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte

März 2017

ISBN 978-3-929968-56-9

Liebe Leserin, lieber Leser,

am 18. März jährte sich in Deutschland zum zehnten Mal der ‚Equal Pay Day‘. Erstmals begangen 1966 in den USA macht der ‚Equal Pay Day‘ inzwischen weltweit auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern aufmerksam. „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, ein einfacher Grundsatz, doch die Einkommensdifferenzen zwischen Männern und Frauen sind auch in Deutschland immer noch gravierend und der Wissenschaftsbetrieb ist davon nicht ausgenommen. So hat eine Studie an niedersächsischen Hochschulen ergeben, dass sich, sobald es über den Bereich der Eingruppierung hinaus um die auszuhandelnden Zulagen und Leistungsbezüge geht, die Schere zwischen Professorinnen und Professoren in einem zweistelligen Prozentsatz auseinander bewegt. Andere Aspekte etwa im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses betreffen Stellenumfang, Beschäftigungsdauer oder Einstiegsgehalt nach dem Studium, die sich hier auch zu Ungunsten der Frauen darstellen. Insbesondere trifft dies den wissenschaftsstützenden Bereich mit einem Tarifsystem, das vor dem Hintergrund geschlechterdifferenter Arbeitszuweisung und -wertigkeiten diskutiert und infrage gestellt werden sollte.

Mit dem Schwerpunktheft *Wirtschaft – Wissenschaft und Unternehmen* möchten wir Ihnen eine ganze Palette an Perspektiven auf das Thema ‚Gender Wage Gap‘ vorstellen. Mit *Frauenanteile in Aufsichtsräten erhöhen*, *Unternehmerinnen stärken*, die *Gründungen von Frauen fördern*, *Personalpolitik* kritisch reflektieren, *anonymisierte Bewerbungsverfahren* fordern und eine *kritisch-feministische Perspektive* auf die Wirtschaftswissenschaft einnehmen sind nur einige der Felder, in denen das Thema Frauen und Wirtschaft virulent ist, benannt.

Insbesondere aber möchten wir mit dieser Schwerpunktsetzung an Gertraude Krell erinnern, die als Professorin für Personalpolitik 16 Jahre lang an der Freien Universität Berlin lehrte und im Januar vergangenen Jahres starb. Ihr Wirken für die Einnahme einer kritisch-feministischen Perspektive hat nicht nur deutliche Spuren in der Wirtschaftswissenschaft hinterlassen, sondern sich in vielfältiger Weise in den Diskurs um Frauen und Personalpolitik, Wirtschaft und Unternehmerinnen eingeschrieben. Gertraude Krell zu Ehren und zur Erinnerung veranstaltet das Margherita-von-Brentano-Zentrum in Kooperation mit dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität am 22. April 2017 ein Symposium mit dem Titel „Gender und Diversity in Wissenschaft und Praxis“, zu dem wir Sie herzlich einladen möchten.

Darüber hinaus werden Sie auch in den Ihnen schon vertrauten Rubriken *Aus gegebenem Anlass*, *Geschlechterforschung*, *Gleichstellung*, *Familienpolitik*, *Ausgezeichnet*, *Erschienen*, *Berichte* sowie *Tipps–Treffen–Termine* Artikel und Hinweise finden, die wir Ihrer aufmerksamen Lektüre empfehlen möchten.

Wir wünschen Ihnen einen guten Semesterbeginn.

Mechthild Koreuber und das Rundbrief-Team



Dr. Mechthild Koreuber

Foto: Gerhard Westrich

Quelle: Freie Universität Berlin

Impressum

Editorial

Aus gegebenem Anlass

- 6 „Wer sticken kann, kann auch löten“
Erst kommt das Fördern, dann das Forschen: Chancen für Mädchen und Frauen in Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften
Michaela Volkmann
- 9 **Schwerpunkt**
Im Gedenken an Professorin Gertraude Krell, 18. April 1952 – 5. Januar 2016
Geschlechterforschung und Betriebswirtschaftslehre
Heike Pantelmann
- 11 „Unsere Luftschlösser haben U-Bahnanschluss“
WeiberWirtschaft: Frauengenossenschaft und Gründerinnenzentrum mitten in Berlin
Dr. Claudia Neusüß
- 14 Von der Wissenschaftlerin zur Unternehmerin
Der Ideenwettbewerb „Research to Market Challenge“ bietet ein Sprungbrett für Frauen mit forschungsbasierten Geschäftsideen
Marion Kuka
- 15 Forschen – erfinden – gründen
Geschäftsideen von Frauen: Das Team von Profund Innovation der Freien Universität Berlin stellt Projekte vor, die es betreut oder betreut hat
- 17 Frauen gründen anders
Unternehmerinnen zwischen High-Tech-Nerds, Risikobereitschaft und Kinderbetreuung
Romy Oleynik-Weber, Steffen Terberl
- 20 Weibliche Wirtschaftskraft nachhaltig fördern
Die Genossenschaft für unternehmerisch aktive Frauen in Steglitz-Zehlendorf stellt sich vor
- 21 efas – economy, feminism and science
Ein feministisches Netzwerk in den Wirtschaftswissenschaften
Lilly Schön
- 23 „Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten“
Das Weiterbildungsprogramm der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Karin Reichel

Geschlechterforschung

Neu im Margherita-von-Brentano-Zentrum 26
Die Philosophin Susanne Lettow stellt sich vor

„Gemeinsames Reden und Ringen“ 27

Konferenzbericht: Gender und Diversity in die Lehre! Strategien, Praxen, Widerstände, Berlin, 24. – 26. November 2016

Dr. Corinna Tomberger

Erste Schritte mit der „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“ 29

Anregungen und Strategien für eine gender- und diversitätsbewusste Hochschuldidaktik

Kathleen Heft

Gleichstellung

Schulterschluss für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft 31

Konferenzbericht: Gender 2020 am 26. und 27. Januar 2017 in Bielefeld

Caren Kunze

Neu im Büro der zentralen Frauenbeauftragten 35

Die Referentin Dr. Corinna Tomberger stellt sich vor

Familienpolitik

Mittagsforum statt Abendkolloquium 36

Eine Diskussion des Jungen Wissenschaftsforums Dahlem beschäftigte sich mit Kindern und Karriere in der Wissenschaft

Nina Diezemann

Ausgezeichnet

Arabistin Beatrice Gründler erhält Leibniz-Preis 2017 der Deutschen 39

Forschungsgemeinschaft

Erschienen

Sabine Hark und Paula-Irene Villa (Hg.): 40

Anti-Genderismus – Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen

Hansjörg Dilger and Kristina Dohrn (eds.): 41

Living in Refugee Camps in Berlin: Women’s Perspectives and Experiences

Berichte

Geteilte Verantwortung, doppelte Energie 42

Topsharing in wissenschaftlichen Leitungspositionen

Dr. Kristina Dietz, Dr. Bettina Engels

Tipps, Treffen, Termine

44

„Wer sticken kann, kann auch löten“

Erst kommt das Fördern, dann das Forschen: Chancen für Mädchen und Frauen in Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften

*Michaela Volkmann,
Mitarbeiterin für Öffentlichkeitsarbeit im Büro
der zentralen Frauenbeauftragten der
Freien Universität Berlin*



So sieht es aus, wenn am Girls' Day Schaltkreise gelötet werden.

Foto: Mirjam Kronschnabel

Am 27. April 2017 findet auch an der Freien Universität wieder der „Girls' Day – Mädchenzukunftstag“ statt. An diesem Tag können sich Schülerinnen der 5. bis 10. Klassen in Workshops oder bei Experimenten einen Überblick über Studiengänge und Lehrinhalte verschaffen, die für Frauen nach wie vor eher als untypisch gelten. Ziel dieses bundesweiten Projekts ist es, Mädchen möglichst früh auf ein weites Spektrum von Berufen aufmerksam zu machen und ihr grundlegendes Interesse für naturwissenschaftliche und technische Themengebiete zu stärken.

An der Freien Universität stehen Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften im Zentrum des „Girls' Day“. Aber auch Fächer, wie etwa die Wirtschaftswissenschaften, die einen geringen Professorinnenanteil im Vergleich zur Zahl der Studentinnen haben, bieten Workshops an. Darüber hinaus gibt es Veranstaltungen zu Philosophie, Archäologie und im Botanischen Garten. Über 800 Plätze in mehr als 50 Workshops haben Dozentinnen und Dozenten verschiedener Fachbereiche in Eigenregie organisiert. Die Themen reichen – differenziert nach dem Alter der Schülerinnen – von „Arbeitslosigkeit in Europa“ über „Ganz einfach Programmieren“ bis zu „Atomen und Erdbeeren. Spurensuche nach Lise Meitner und ihren Schwestern“.

Die Freie Universität Berlin beteiligt sich seit 2002 am „Girls' Day“. Seit 2004 koordiniert das Büro der zentralen Frauenbeauftragten in enger Zusammenarbeit mit den dezentralen Frauenbeauftragten das jährliche Projekt.

Information und Kontakt

Anmeldung ausschließlich online: girlsday.fu-berlin.de/user/anmelden
girlsday.fu-berlin.de | www.facebook.com/FU.GirlsDay



Information und Kontakt
MINtoring@imp.fu-berlin.de
www.fu-berlin.de/mintoring
www.facebook.com/mintoring

Das MINtoring-Team
Foto: Leli Schiestl

MINToring-Projekt am Fachbereich Physik & Institut für Informatik

Für das MINToring-Team am Fachbereich Physik und Institut für Informatik der Freien Universität ist gewissermaßen jeden Tag „Mädchenzukunftstag“. Das MINToring-Projekt, unter Federführung der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität, dient der Förderung von Frauen in den Studiengängen Physik und Informatik mit dem Ziel, die Frauenquote in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen zu verbessern. Es richtet sich an Mädchen ab der 7. Klasse. Selbst wenn sich Mädchen für Physik oder Informatik interessierten, trauten sie sich ein Studium in diesen Fächern häufig nicht zu, so die Erfahrung von Leli Schiestl, Physikerin und Projektkoordinatorin des MINToring. Es sei wichtig, sagt sie, interessierten jungen Frauen zu zeigen, dass Physikerin ein Beruf ist – nichts Magisches. Schiestl ist überzeugt: „Wer sticken kann, kann auch löten.“ Hier setzt das Engagement des MINToring-Teams an, indem es versucht, Mädchen früh die Ehrfurcht vor naturwissenschaftlich-mathematischen Fächern und Studiengängen zu nehmen.

am Donnerstag

27|04|17

von 8.00–13.00 Uhr an der Freien Universität Berlin

Girls'Day

Mädchen-Zukunftstag

Wissenschaft

Forschung

**Spannende Workshops, Experimente und Versuche in
Mathematik, Informatik, Physik, Biologie, Chemie,
Geowissenschaften, Rechtswissenschaft,
Wirtschaftswissenschaft, Philosophie
und Informationen rund um's Studium.**

Information & Online-Anmeldung unter <http://girlsday.fu-berlin.de>

facebook

Girls' Day, Freie Universität Berlin

Anmeldung
nur online
möglich

Im Programm des Projekts finden sich „Tinker&Talk“, „Minilab“, „Ma-Xilab“, Veranstaltungsformate, bei denen Schülerinnen etwa Experimente durchführen, Löturse besuchen, Wissenschaftler_innen begegnen und sich über aktuelle Forschung austauschen.

Darüber hinaus informiert das MINToring-Team über Leben und Arbeiten als Studentin, über Fachbereiche, Studienvoraussetzungen und Berufsperspektiven in Physik und Informatik.

Eine erste Perspektive könnte ein Betriebspraktikum sein. Das MINToring-Projekt bietet ein solches in den Bereichen der Informatik und Physik an. Interessierte Schülerinnen ab 9. Klasse lernen im Rahmen des Praktikums verschiedene Arbeitsgruppen kennen und haben direkten Kontakt mit den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Es liegt in der Natur der Sache, dass sich das MINToring-Projekt am offiziellen Girls' Day beteiligt. Dieses Jahr ist es mit zwei Workshops aus der Welt der Physik und einem aus dem Bereich der Informatik vertreten. Das „Vakuum“ ist ein Thema: „Was passiert mit einem Luftballon, wenn die Luft dünn wird? Wieso wachsen Schokoküsse im Vakuum?“ Bei kleinen Experimenten können die Schülerinnen herausfinden, was genau ein Vakuum ist, wie es erzeugt wird und was damit alles gemacht werden kann. Im zweiten physikalischen Workshop, „Weißes Licht aus vielen Farben“, werden gemeinsam Antworten auf die Fragen, „Kann man Licht zerlegen? Und warum will man das überhaupt?“, gesucht, indem die Workshop-Teilnehmerinnen verschiedene Methoden zum Spalten von Licht selbst ausprobieren.

Der Informatik-Workshop: „App-Programmierung. Programmiere deine erste eigene Android App!“ richtet sich an die jugendlichen Smartphone-Nutzerinnen. Mädchen, die schon immer mal eine App programmieren wollten, die auf dem eigenen Smartphone läuft, sollten diesen Workshop des MINToring-Teams am „Mädchenzukunftstag“ buchen.

Information und Kontakt

„I, Scientist – The conference on gender, career paths and networking“

12. – 14. Mai 2017

Henry-Ford-Bau
der Freien Universität Berlin

Garystraße 35
14195 Berlin-Dahlem

www.iscientist.de
contact@iscientist.de

„I, Scientist“ – Beruf Wissenschaftlerin

Was aber bringt den Mädchen ihre berufliche Zukunft, wenn sie alle „Girls' Days“ besucht und alle Prüfungen eines mathematisch-naturwissenschaftlichen Studiums bestanden haben?

Eine Konferenz, die Fragen zu Karrierechancen von Frauen in MINT-Fächern nachgeht, findet vom 12. bis 14. Mai 2017 im Henry-Ford-Bau der Freien Universität statt. Unter dem Titel „I, Scientist – The conference on gender, career paths and networking“ wird sie von Nachwuchswissenschaftlerinnen veranstaltet. Absolvent*innen der Mathematik und Naturwissenschaften können sich über Arbeitsmöglichkeiten nach Studium oder Promotion in- und auch außerhalb des Wissenschaftsbetriebs informieren. Gleichzeitig soll über die immer noch bestehenden unbewussten Vorurteile gegenüber Frauen in der Berufswelt diskutiert werden. Beruflich erfolgreiche Frauen aus Wissenschaft, Politik und Industrie schildern ihre Karriere- und Lebenswege, die für junge Frauen Vorbildcharakter haben können.

Ergänzend wird es Fachvorträge aus den Geschlechterwissenschaften und der Psychologie geben sowie eine öffentliche Podiumsdiskussion.

Die Tagung wird organisiert von der Lise-Meitner-Gesellschaft e.V., eine Organisation gegründet von jungen Nachwuchswissenschaftler*innen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bereich der Naturwissenschaften und Mathematik zu verbessern.

Die Lise-Meitner-Gesellschaft ist ein eingetragener, nichtwirtschaftlicher Verein, dessen Ziel die Gleichstellung von Frauen in den Naturwissenschaften und der Mathematik inner- und außerhalb der akademischen Laufbahn ist.

Kontakt:

www.lise-meitner-gesellschaft.org

Im Gedenken an Professorin Dr. Gertraude Krell

18. April 1952 – 5. Januar 2016

Geschlechterforschung und Betriebswirtschaftslehre

Die studierte Volks- und Betriebswirtin Gertraude Krell war von 1991 bis 2007 Professorin für Personalpolitik am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin. Nach einer Krebsdiagnose ging sie 2007 in den Ruhestand. Der Ruhestand wurde jedoch nach Abschluss der Behandlung zum „Un-Ruhestand“, wie sie selbst gerne sagte, denn sie blieb weiter aktiv mit ihren Themen beschäftigt, schrieb, hielt Vorträge und nahm an Veranstaltungen teil. Sie, die dem Feminismus stets verbunden geblieben ist und die lange die einzige Professorin am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft war, hat es geschafft, gender-bezogene Themen auf die Agenda der Betriebswirtschaftslehre zu setzen – nicht allein, aber als eine wichtige Akteurin und in einer Disziplin, die der Beschäftigung mit Geschlecht und Geschlechterforschung äußerst verhalten gegenüberstand – und steht (vgl. Krell 2005: VII). Schon früh beschäftigte sie sich mit Diversity in Organisationen. In Bezug auf die polarisierten Positionen zur Konstrukte Gender und Diversity plädierte sie so klug wie pragmatisch für „vielfältige Verbindungen“ bzw. für eine „Vernunftfehe“.¹ Für ihre wissenschaftlichen Erkenntnisse in der Geschlechterforschung und die handlungsorientierte Aufbereitung für die Gleichstellungspolitik erhielt sie 2003 den Margherita-von-Brentano-Preis der Freien Universität Berlin.

Gertraude Krell war nicht nur Wissenschaftlerin, sondern verstand es gleichzeitig, immer auch mit Praktiker_innen im Gespräch zu bleiben. Diese Verbindung von Wissenschaft und Praxis findet ihren Niederschlag in Gertraude Krells Veröffentlichung „Chancengleichheit durch Personalpolitik“, die in sechs Auflagen erschienen ist (die 6. Auflage in gemeinsamer Herausgeberinnenschaft mit Renate Ortlieb und Barbara Sieben), und die ein Standardwerk im Themenfeld ist.

Neben der Verbundenheit mit dem Feminismus und den daraus resultierenden Fragen zu Chancengerechtigkeit in Organisationen waren die Ausrichtung „Personalpolitik“ und damit die politische Perspektive auf Organisationen für Gertraude Krell wichtig. Diese Perspektive versteht Organisationen als interessenpluralistische Gebilde und lenkt den Blick insbesondere auf Macht, Interessen(durchsetzung) und damit verbundene Aushandlungsprozesse zwischen Akteur_innen (vgl. Krell 1999: 36) und damit auf Phänomene, die sonst eher verborgen bleiben – so z.B. auch darauf, dass in scheinbar neutralen Instrumenten und Verfahren Interessen verschiedener Akteursgruppen geronnen sind (ebd.). Diese Perspektive nahm Gertraude Krell sehr ernst. In ihren diskursanalytischen Arbeiten beschäftigte sie sich z.B. mit der „Ordnung der Humanressourcen als Ordnung der Geschlechter“ (Krell 2003) und zeichnet hier nach, dass „die Geschlechtszugehörigkeit ein für Gesellschaft und Organisation fundamentales Zuweisungskriterium ist“ (ebd.: 87). Mit „„Geschlecht“, ‚Führung‘, ‚Karriere‘ und deren Verschränkung als diskursive Fabrikation“ (2012) fokussiert sie auf die Deutungskämpfe, die in den

*Heike Pantelmann,
Wissenschaftliche Koordinatorin
Gender und Diversity in der Lehre im
Margherita-von-Brentano-Zentrum
der Freien Universität Berlin und ehemalige
Mitarbeiterin von Gertraude Krell*



*Prof. Dr. Gertraude Krell,
18. April 1952 – 5. Januar 2016
Foto: Privat*

jeweiligen Diskurssträngen ausgetragen werden. Mit „Widerstandspunkte im Machtnetz“ schrieb sie ihre/eine Diskursgeschichte der BWL-Kritiken und beleuchtet die Frauen- und Geschlechterforschung als Kritik „in der BWL“⁴² (Krell 2013: 72; Herv. i.O.).

In Gedenken an Gertraude Krell und anlässlich ihres 65. Geburtstages findet am 22. April 2017 im Seminarzentrum der Freien Universität Berlin ein Kolloquium statt. Das Programm umfasst Fachbeiträge aus Wissenschaft und Praxis sowie eine Podiumsdiskussion zu Gertraude Krells Forschungsschwerpunkt Gender und Diversity.

- 1 Gender und Diversity: Eine ‚Vernunftfehe‘ – Plädoyer für vielfältige Verbindungen lautet der Titel des Aufsatzes von 2009.
- 2 Kritik in der BWL im Gegensatz zu Kritik an der BWL (vgl. Krell 2013: 70).



Krell, Gertraude (1999): Geschichte der Personallehren. In: Lingenfelder, Michael (Hg.): 100 Jahre Betriebswirtschaftslehre in Deutschland 1898-1998. München: Vahlen: 125-139.

Krell, Gertraude (2003): Die Ordnung der Humanressourcen als Ordnung der Geschlechter. In: Weiskopf, Richard (Hg.): Menschenregierungskünste. Anwendungen poststrukturalistischer Analyse auf Management und Organisation. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag: 65-90.

Krell, Gertraude (2005): Vorwort. In: Dies. (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling. Wiesbaden: Gabler: V-IX.

Krell, Gertraude (2009): Gender und Diversity: Eine ‚Vernunftfehe‘ – Plädoyer für vielfältige Verbindungen. In: Andresen, Sünne/Koreuber, Mechthild/Lüdke, Dorothea (Hg.): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 133-153.

Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.) (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 6., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl. Wiesbaden: Gabler.

Krell, Gertraude (2012): ‚Geschlecht‘, ‚Führung‘, ‚Karriere‘ und deren Verschränkung als diskursive Fabrikation. In: Krell, Gertraude/Rastetter, Daniela/Reichel, Karin (Hg.): Geschlecht macht Karriere in Organisationen. Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen. Berlin: Sigma: 17-40.

Krell, Gertraude (2013): Widerstandspunkte im Machtnetz – Facetten (m)einer Diskursgeschichte der BWL-Kritiken. In: Hartz, Ronald/Rätzer, Matthias (Hg.): Organisationsforschung nach Foucault. Macht – Diskurs – Widerstand. Bielefeld: Transcript: 61-84.

„Unsere Luftschlösser haben U-Bahnanschluss“*

WeiberWirtschaft: Frauengenossenschaft und Gründerinnenzentrum mitten in Berlin

Seit einem Vierteljahrhundert gibt es sie nun – die Frauengenossenschaft WeiberWirtschaft: das „wohl (...) größte Ding der deutschen Frauenbewegung (taz, März 2012) auf 7100 qm Gewerbefläche mitten in Berlin. Zum Gründerinnenzentrum gehören ca. 65 kleine Unternehmen, Organisationen und Wohnmieterinnen. Vier Hinterhöfe, ein Wohnhaus, eine Kindertagesstätte, Künstlerinnenateliers, ein Konferenzbereich und zwei Restaurants. Zur WeiberWirtschaft heute gehört auch die erste „Tochterorganisation“ – die Gründerinnenzentrale, mit einem Beratungsangebot und Lotsendienst für Selbstständige und angehende Unternehmerinnen.

All das in Frauenhand: Fast 2000 Frauen sind Miteigentümerinnen der Genossenschaft, die Unternehmen vor Ort werden von Frauen geführt. Groß denken gehörte von Beginn an dazu.

Dabei fing alles klein an. Erst eine Initiative, dann eine Vereinsgründung mit dem Ziel der Projektentwicklung für ein Gründerinnenzentrum. Das erste Büro. Die Protagonistinnen der ersten Stunde kommen mehrheitlich aus den feministischen Bewegungen des alten West-Berlins – viele Studentinnen, Jungakademikerinnen, Projektfrauen. Die Bereitschaft, sich einzumischen und Verantwortung zu übernehmen plus eine ausgesprochene „Problemlust“ gehören dazu. Mitte der 1980er Jahre ist die gesellschaftliche Lage von zunehmender Arbeitslosigkeit geprägt, die Existenzgründungen von Frauen nahmen zu. In der lebendigen West-Berliner Frauenbewegung wird viel Kritik an den Grundsätzen herrschender Ökonomie und den Möglichkeiten einer geschlechtergerechteren und nachhaltigeren Wirtschaftsweise geübt: Die Ungerechtigkeiten unserer Wirtschaftsordnung, gender wage gaps, fehlende Kinderbetreuung, kaum Frauen in Spitzenpositionen, Altersarmut. Zeit für sozial-ökonomische Innovation. Eine andere, eine geschlechtergerechte und nachhaltige Ökonomie ist möglich. Davon sind die Akteurinnen der WeiberWirtschaft – bis heute – überzeugt!

Viele Frauen und auch einige Männer haben seitdem zu unterschiedlichen Zeiten in unterschiedlichen Rollen am Aufbau der Genossenschaft mitgewirkt. Viele sind von Anfang an und noch immer gern dabei. So auch ich.

Geschichte machen – Hürden überwinden – Erfolge feiern

Am Anfang war Forschung: Frauen gründen kleinere Unternehmen, machen sich häufiger allein selbständig, sind stärker in Verantwortung für Erziehung und Pflege. Zudem profitieren sie weniger von öffentlichen Fördermitteln (Assig/Gather/Hübner: 1985) – Forschungsergebnisse aus den 1980ern mit Aussagekraft bis heute. Die Autorinnen machen der Politik auch gleich einen Vorschlag für einen Gewerbehof, in dem Gründerinnen aus verschiedenen Bereichen Räume mieten können. Damit ist „die Idee des Gründerinnenzentrums (...) in der Welt ... und daraus nicht mehr zu vertreiben“ (Katja von der Bey: 2015).

Auch als die Politik eine Förderung ablehnt, lässt sich die aktive, vielfältige und kämpferische Frauenprojektebewegung in West-Berlin nicht entmu-

*Dr. Claudia Neusüß,
geschäftsführende Gesellschafterin,
Senior Beraterin, Coach und
Moderatorin der Personal- und
Organisationsentwicklungsagentur
compassorange, in der jüngeren Vergangenheit
u.a. Dozentin an verschiedenen Universitäten,
Gastprofessorin in Zypern und an der
Technischen Universität Berlin*



PR-Foto mit Claudia Neusüß: in den Anfängen der WeiberWirtschaft Studentin der Politikwissenschaften am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin, Gründungsmitglied der Genossenschaft, Vorständin, Aufsichtsrätin und heute mit viel Freude Unternehmerin im Gründerinnenzentrum.

Foto: Birgit Kleber



Atelier vor der Sanierung 1993

Foto: WeiberWirtschaft



Die Weiberwirtschaft heute – aus der Luft

Foto: fotoflugzeug.de

tigen. Auf dem Frauenarbeitskongress 1987 bildet sich eine Arbeitsgruppe zum Thema „Arbeitsplätze selber schaffen“. Es entsteht die Idee, aus der Bewegung heraus eine Immobilie zu erwerben und ein Gründerinnenzentrum aufzubauen. Im Verein werden Vor- und Nachteile unterschiedlicher Rechtsformen erwogen bis die Entscheidung auf die Genossenschaftsgründung fällt u.a. wegen ihrer demokratischen Binnenorganisation und Stabilität. „Grundeigentum in Frauenhand“ bringen, einen „feministischen Geldkreislauf“ kreieren, um Mieteinnahmen wieder der Frauenbewegung zugutekommen zu lassen und unabhängiger von staatlichen Zuschüssen zu werden – „Arbeitsplätze für Frauen schaffen“ –, so lauteten die Slogans der ersten Stunde. Das wirtschaftliche Potenzial von Frauen soll sichtbar werden, die vielen kleinen Unternehmungen brauchen ein großes Haus. Mitten in den Suchaktivitäten nach einer geeigneten Immobilie und möglicher Finanzierung fällt die Berliner Mauer. Die Rahmenbedingungen verändern sich deutlich, die Preise steigen. Gleichzeitig entstehen neue Optionen. WeiberWirtschaft sucht nun auch im Ostteil der Stadt nach einem geeigneten Gewerbezentrum.

Ende 1990 werden die ersten zwei Personalstellen von der Senatsverwaltung für Frauen von Berlin finanziert und konzentrieren sich – damals ungewöhnlich – auf die Öffentlichkeitsarbeit. Die Zahl der Unterstützerinnen wächst täglich. Nach mehreren Bewerbungsversuchen bei der damaligen Treuhandgesellschaft dann der Erfolg: Nach einer harten und fast einjährigen Verhandlungsrunde unterzeichnet die Genossenschaft für 12,3 Millionen DM – statt der zunächst geforderten 20 Millionen – den Kaufvertrag für das Gewerbezentrum der ehemaligen Berlin-Kosmetik – zunächst unter Finanzierungsvorbehalt. Das Eigenkapital der Genossenschaft ist klein, ohne Bankkredite und Subventionen sind der Kauf und die Sanierung nicht zu schaffen.

Die relativ ungeordnete politische und wirtschaftliche Situation in der Phase der Wiedervereinigung bietet neue Handlungschancen – die Protagonistinnen haben ein gutes Gespür für die neuen Möglichkeiten und gehen mit folgender Haltung ins Risiko: „Es ist nicht zu schaffen – wir machen es trotzdem“, so steht es tatsächlich in einem Protokoll aus dieser Zeit (Gather: 2015: 41).

Und tatsächlich gelingt es, eine Gesamtfinanzierung, eine Mischung aus Bankkrediten, Darlehen, Subventionen, Zuschüssen und langsam wachsendem Eigenkapital aufzustellen. Die ökologische Sanierung wird begonnen, 1996 erfolgt die Gesamteröffnung. 1998 dann ein existenzbedrohender Rückschlag. In einem großen Teil des Zentrums werden Altlasten gefunden, die eine erneute Sanierung nötig machen. Aus der Perspektive der damaligen Aufsichtsrätin Isabel Rothe eine Krise, in der die WeiberWirtschaft vom Pionierbetrieb zur professionellen Genossenschaft reift. (Rothe: 2015: 84).

Fazit: Lernende Organisation und viel Unterstützung

Wie konnte „das Unmögliche“ gelingen? Das Gründerinnenzentrum der WeiberWirtschaft benötigte viel Unterstützung, um zu starten, auf Kurs zu bleiben und Rückschläge zu überwinden. Die solidarische und verlässliche Rückendeckung zahlreicher Genossenschaftlerinnen und Mitstreiterinnen aus der Frauenbewegung, Rückhalt und Förderung aus der Politik spielten eine große Rolle bei Kauf und Sanierung. Die wichtigen finanziellen Hilfen

der Berliner Senatsverwaltungen für Frauen, Wirtschaft und Stadtentwicklung in entscheidenden Momenten, ohne jemals die Eigenverantwortung der Genossenschaft und ihrer Führungskräfte in Vorstand und Aufsichtsrat in Frage zu stellen. Die Bereitschaft eines Bankdirektors, kurz vor seinem Ruhestand einen großen Kredit zu gewähren.

Sabine Hübner, Mitgründerin und langjährige Aufsichtsrätin benennt als Erfolgsfaktoren u.a. die hohe Agilität und die Fähigkeit, das Konzept immer weiterzuentwickeln, die wachsende Professionalität, eine zielgerichtete Kommunikation, Kreativität, Leidenschaft und Teamplay gepaart mit Entscheidungsfähigkeit und Pragmatismus, die Fähigkeit zu Humor und Selbstironie sowie den Aufbau schlagkräftiger Netzwerke, „die sich ständig erweitern statt im kleinen Klüngel zu bleiben“ (Hübner:2015:40). Die Genossenschaft also als eine „lernende Organisation“ (Roth: 2015: 108).

„Social Movement Organizations“ (SMO) zeigen, dass „der Zusammenhang von Bildung und sozialen Bewe-

gungen (...) individuelle und kollektive, formelle und informelle, intendierte und nichtintendierte Bildungs- und Lernprozesse (umfasst)“ (Miethe/Roth: 2016: 7). Im Kontext der WeiberWirtschaft reichen diese Lernprozesse von einer Vielzahl managerialer Kompetenzen und „leadership“ Erfahrungen – von Verhandlungsführung, Wissen über Gründungsprozesse von Frauen und Unternehmertum, Baustellenleitung und ökologischer Gewerbesanierung, Finanzierungen, Marketing, dem Betrieb eines Gewerbebezentrums bis hin zum Umgang mit Interessensunterschieden und Konflikten. Learning by doing.

Viele Besucher_innengruppen aus der ganzen Welt nehmen die WeiberWirtschaft heute als Lernort wahr, als Raum für Empowerment und als gelebte Utopie.

*Dieser Artikel bezieht sich weitgehend auf die Ausführungen des Buchs:

Claudia Neusüß, Katja von der Bey (Hg.): „Unsere Luftschlösser haben U-Bahnanschluss, WeiberWirtschaft – eine Erfolgsgeschichte“, Berlin, Januar 2015, erhältlich über www.weiberwirtschaft.de

Literatur

Assig, Dorothea/Gather, Claudia/Hübner, Sabine: „Voraussetzungen, Schwierigkeiten und Barrieren bei Existenzgründungen von Frauen, Untersuchungsbericht für den Senator für Wirtschaft und Arbeit“, Berlin, Dezember 1985

Gather, Claudia: „Es ist nicht zu schaffen, wir machen es trotzdem!“ Bemerkungen zum Kauf und zur Finanzierung der Gewerbeimmobilie, in: Neusüß, Claudia/von der Bey, Katja: „Unsere Luftschlösser haben U-Bahnanschluss, WeiberWirtschaft – eine Erfolgsgeschichte“, Berlin, Januar 2015, S. 41-47

Hübner, Sabine: „Selbstironisch und mit Vergnügen pragmatisch“, in: Neusüß, Claudia/von der Bey, Katja, „Unsere Luftschlösser haben U-Bahnanschluss, WeiberWirtschaft – eine Erfolgsgeschichte“, Berlin, Januar 2015, S. 38-40

WeiberWirtschaft eG: Standort für Chefinnen, Juni 2014

Miethe, Ingrid/Roth, Silke: „Bildung und Soziale Bewegung – eine konzeptionelle Einführung“ in: Forschungsjournal Soziale Bewegungen, Jg. 29/2016, Heft 4, 2016, S. 20-29

Neusüß, Claudia: „Weiber Wirtschaft – Strategien und Reichweite kollektiver Akteurinnenschaft in der Ökonomie“, in: Waltraud Ernst (Hg.), Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst (ZfK), Fachhochschule Hildesheim, Münster 2005, S. 263-272.

Neusüß, Claudia: „Die Berliner WeiberWirtschaft: Frauen gründen Unternehmen – wie es ihnen gefällt“ in: Gesellschaft für Informationstechnologie und Pädagogik am IMBSE (Hrsg.): Beschäftigungsrisiko Erziehungsurlaub. Die Bedeutung des Erziehungsurlaubs für die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit, Opladen 1998, S. 249-264.

Neusüß, Claudia/von der Bey, Katja, „Unsere Luftschlösser haben U-Bahnanschluss, WeiberWirtschaft – eine Erfolgsgeschichte“, Berlin, Januar 2015, S. 84-87

Roth, Silke: „Self-employment and the feminist future – the women's cooperative WeiberWirtschaft“, Work Thought Blog, December 2014, <http://generic.wordpress.soton.ac.uk/wfrc/2014/12/16/womens-cooperative-weiberwirtschaft/>

Roth, Silke: „Keine Berührungsängste, Die WeiberWirtschaft und die feministische Zukunft“, in: Neusüß, Claudia/von der Bey, Katja, „Unsere Luftschlösser haben U-Bahnanschluss, WeiberWirtschaft – eine Erfolgsgeschichte“, Berlin, Januar 2015, S. 106-109

Rothe, Isabel: „Wirtschaftliche WeiberWirtschaft. Die Altlastenkrise der 90er Jahre“, in: Neusüß,

von der Bey, Katja: „Bloß nicht bescheiden werden!“ In: Neusüß, Claudia/von der Bey, Katja, „Unsere Luftschlösser haben U-Bahnanschluss“, WeiberWirtschaft – eine Erfolgsgeschichte“, Berlin, Januar 2015, S. 14

Von der Wissenschaftlerin zur Unternehmerin

Der Ideenwettbewerb „Research to Market Challenge“ bietet ein Sprungbrett für Frauen mit forschungsbasierten Geschäftsideen

*Marion Kuka,
Mitarbeiterin bei Profund Innovation,
Wissens- und Technologietransfer der
Forschungsabteilung der
Freien Universität Berlin*

Unter dem Motto „Research to Market Challenge“ loben Profund Innovation, die Service-Einrichtung für Wissens- und Technologietransfer in der Forschungsabteilung der Freien Universität Berlin, die Charité – Universitätsmedizin Berlin und das Netzwerk Unternehmertum der Freien Universität Berlin einen Ideenwettbewerb für forschungsbasierte Geschäftsideen aus. Der Wettbewerb richtet sich an Studierende, Absolventinnen und Absolventen, Doktorandinnen und Doktoranden sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Fachbereiche der Freien Universität Berlin, der Charité – Universitätsmedizin Berlin und kooperierender Forschungseinrichtungen in Berlin und Brandenburg.

Die Research to Market Challenge ist zweistufig aufgebaut: In der ersten Runde beschreiben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Ideen und reichen sie ein. Aus allen Einsendungen werden je Kategorie zehn Teams ausgewählt, die ihre Ideen in der zweiten Runde mit Unterstützung von Expertinnen und Experten in einem eintägigen Workshop ausarbeiten können. Die Ideen werden anschließend von einer Jury erneut auf ihren Innovationsgehalt, ihren Kundennutzen und ihre Umsetzbarkeit geprüft. Die Jury kürt drei Preisträgerinnen oder Preisträger je Wettbewerb; die Auszeichnungen sind mit Preisgeldern von insgesamt 9.000 Euro (je 1.500 für den ersten, 1.000 für den zweiten und 500 Euro für den dritten Platz) dotiert. Einsendeschluss für die erste Wettbewerbsrunde ist der 1. Mai 2017. Unterstützt wird der Wettbewerb von der Stiftung Charité, der Ernst-Reuter-Gesellschaft der Freunde, Förderer und Ehemaligen der Freien Universität Berlin e.V., der Berliner Sparkasse und dem Deloitte Analytics Institute.

„Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben Promotionsnoten und Veröffentlichungen Priorität“, sagt Steffen Terberl, Leiter von Profund Innovation. „Mit dem Wettbewerb wollen wir sie dazu anregen, auch über Anwendungsmöglichkeiten nachzudenken.“ Wie es mit den eingereichten Geschäftsideen weitergehe, hänge von vielen Faktoren ab. „Fast alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer lassen sich anschließend in den Technologietransferstellen etwa über Möglichkeiten zur Patentanmeldung oder Unternehmensgründung beraten“, berichtet Steffen Terberl. „Einige wollen zunächst ihr Forschungsprojekt abschließen oder suchen nach Verwertungsmöglichkeiten gemeinsam mit bestehenden Unternehmen.“ Je nach Ausgangssituation und Wünschen der Teams wird gemeinsam ein Fahrplan für die nächsten Stationen erarbeitet.

Weitere Informationen

Marion Kuka, Profund Innovation, Wissens- und Technologietransfer, Abteilung Forschung, Freie Universität Berlin,
Telefon: 030 / 838-73656, E-Mail: marion.kuka@fu-berlin.de
www.profund.fu-berlin.de

Forschen – erfinden – gründen

Geschäftsideen von Frauen: Das Team von Profund Innovation der Freien Universität stellt Projekte vor, die es betreut oder betreut hat

PerformaNat GmbH: Gesundes Futter für Hochleistungsmilchkühe

Die Freie Universität Berlin hat einen Vertrag zur Nutzung eines Patents mit der Ausgründung PerformaNat abgeschlossen. Erfinderinnen und Erfinder sind PD Dr. Friedrike Stumpff, Dr. Julia Rosendahl und Prof. Dr. Jörg Aschenbach vom Fachbereich Veterinärmedizin.

Julia Rosendahl gründete gemeinsam mit Hannah-Sophie Braun und Katharina Schrapers die PerformaNat GmbH, um die Erfindung zu verwerthen. Mit dem innovativen Futtermittelkonzept lässt sich die Gesundheit von Hochleistungsmilchkühen nachweislich steigern. Bei der Produktentwicklung und beim Aufbau ihres Unternehmens werden die Gründerinnen durch das Programm EXIST-Forschungstransfer des Bundeswirtschaftsministeriums gefördert. Das Team steht kurz vor der Markteinführung des Produkts.

FLOUrish: Weniger Gluten im Mehl

Damit wäre vielen Menschen geholfen: Mehl ohne oder mit nur wenig Gluten, hergestellt in einem einfachen Verfahren. Bisher muss, wer diesen Eiweißbestandteil, der im Getreide enthalten ist, nicht verträgt, auf Ersatzprodukte wie Maismehl zurückgreifen. Das allerdings schmeckt ganz anders und hat andere Backeigenschaften. Die beiden Postdoktorandinnen Marlene Bruce Vázquez del Mercado und Miriam Boyer haben ein Konzept für ein solches Herstellungsverfahren entwickelt. Das klingt zunächst fantastisch, doch die angehenden Gründerinnen wissen, wovon sie reden.

Marlene Bruce hat am Institut für Chemie und Biochemie der Freien Universität promoviert und nutzt ihre Kenntnisse seit vielen Jahren beim Brotbacken zu Hause. Miriam Boyer untersuchte in ihrer Dissertation die sozialen Voraussetzungen der Getreidezüchtung und -produktion. Als sie selbst die medizinische Diagnose einer Glutensensitivität erhielt, begann sie gemeinsam mit Marlene Bruce, die Fermentationsprozesse und die Eigenschaften alter Getreidesorten in Bezug auf Gluten genauer zu untersuchen. Nach einigen Experimenten war das erste Labormuster eines glutenreduzierten Weizenteigs entstanden. „Wir haben die Idee für unser Verfahren mit Lebensmittelchemikern und Ärzten diskutiert. Sie haben uns ermutigt“, sagt Miriam Boyer. Zusammen mit der Marketing-Spezialistin Claudia Stosno entwickelten die Wissenschaftlerinnen die Geschäftsidee für „FLOUrish – natürlich glutenreduziert“.

Um den nächsten Schritt machen zu können, fehlte den Erfinderinnen vor allem eins: mehr Zeit zum Ausprobieren, Forschen und Entwickeln. „Deshalb haben wir uns für das Berliner Startup-Stipendium beworben – und freuen uns über die Zusage“, sagt Marlene Bruce. Mit diesem Stipendium konnten sich die drei Gründerinnen in den letzten Monaten ganz dem Gründungsvorhaben widmen. Dabei konnten Räume und Labore auf dem Campus der Freien Universität genutzt werden. Außerdem erhalten sie fachliche Unterstützung von Gerhard Wolber, Professor für Pharmazeutische und Me-



Die Gründerinnen der PerformaNat GmbH (v.l.n.r.): Katharina Schrapers, Hannah-Sophie Braun und Julia Rosendahl

Foto: PerformaNat GmbH

Kontakt:

Julia Rosendahl
rosendahl@performanat.de
Telefon: 030-555 74 288
www.performanat.de



Das Entwicklungsteam von FLOURish
(v.l.n.r.): Claudia Stosno, Miriam Boyer und
Marlene Bruce Vázquez del Mercado
Foto: Marion Kuka / Profund Innovation

Kontakt:

Claudia Stosno,
claudia.stosno@glutenreduziert.de
Telefon: 0178-6589793

dizinische Chemie an der Freien Universität, von Rainer Haag, Professor für Organische Chemie an der Freien Universität, und profitieren für die Entwicklung ihres Geschäftsmodells vom Know-how von Profund Innovation, der Service-Einrichtung für Wissens- und Technologietransfer in der Abteilung Forschung der Freien Universität Berlin.

„FLOURish ist typisch für die Gründungsvorhaben, die wir mit dem Berliner Startup-Stipendium fördern wollen“, sagt Steffen Terberl, Leiter von Profund Innovation. „Die Idee hat großes Marktpotenzial und das Team beste Qualifikationen, sie auch tatsächlich umzusetzen. Aber für die üblichen Förderprogramme war das Projekt einfach noch nicht weit genug gediehen.“

Damit so vielversprechende Geschichten nicht an dieser Stelle ein Ende finden, hat die Freie Universität Berlin gemeinsam mit der Technischen Universität, der Charité – Universitätsmedizin und der Humboldt-Universität das Berliner Startup-Stipendium geschaffen. Finanziert wird das Programm für Gründerinnen und Gründer mit innovativen, technologiebasierten Geschäftsideen aus Mitteln der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung sowie des Europäischen Sozialfonds. Zwei bis vier Teammitglieder können mit 1.500 Euro monatlich über eine Laufzeit von sechs Monaten gefördert werden, eine Verlängerung um weitere sechs Monate ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Zur Anschlussfinanzierung bewerben die Gründerinnen sich derzeit für ein EXIST-Gründerstipendium.

Lokal produziert: Shablo – gutes Design

Möbel sind die Gegenstände, mit denen wir im Alltag am häufigsten interagieren. Joanna Czarnecka und Anna Franek haben sich gefragt, warum Verbraucherinnen und Verbraucher dennoch – im Gegensatz zu Kleidung oder Handys – bei Möbeln so wenig Wert auf Individualisierung und Anpassung legen. Ihre Antwort: Individuelle Möbel sind bisher teuer und schwer zu bekommen. Mit der Onlineplattform Shablo wollen die Gründerinnen den Markt für Möbel nach Maß neu erfinden und dabei die lokale und nachhaltige Produktion fördern. Shablo automatisiert den Briefing-Prozess, der bis jetzt nur persönlich gegen hohen Aufpreis bei Architekten zu erhalten war. Mit dem interaktiven Formular-Tool von Shablo brauchen Endkunden nur fünf Minuten, um Möbel-Designs zu finden, die zu ihren ergonomischen und stilistischen Bedürfnissen sowie zu ihrem Budget passen. Die Entwürfe kommen aus der ganzen Welt, die Möbel werden aber jeweils von einer lokalen Tischlerei produziert und geliefert. So haben die Kunden Gelegenheit, die ausgewählte Design-Vorlage mit eigenen Wünschen, etwa in Bezug auf die Farbe oder Größe, zu ergänzen. Im Inkubator Profund Innovation XL arbeiten die Gründerinnen derzeit an der Weiterentwicklung ihrer Designer-Data Base und wollen demnächst Pilotprojekte mit Herstellern in Brandenburg umsetzen. Wissenschaftlicher Mentor des Teams ist Michael Kleinaltenkamp, Professor für Business- und Dienstleistungsmarketing im Marketing Department der Freien Universität Berlin.

Kontakt:

Anna Franek
office@shablo.net
Telefon: 0176-7603 6573

Frauen gründen anders

Unternehmerinnen zwischen High-Tech-Nerds, Risikobereitschaft und Kinderbetreuung

Wie hat sich die Gründungsaktivität von Frauen in Ost- und Westdeutschland nach der Wende entwickelt? Dieser Frage wollte das Bundesministerium für Bildung und Forschung auf den Grund gehen. Die Freie Universität Berlin und die Universität Siegen erhielten den Zuschlag für das Projekt „grOW – Frauen gründen in Ost und West“. Partner sind das Institut für Mittelstandsforschung Bonn, science2public – Gesellschaft für Wissenschaftskommunikation e.V. und die bundesweite gründerinnenagentur (bga).

Die Auftaktkonferenz im November 2014 brachte ernüchternde Erkenntnisse. Zwar erfolgen laut KfW-Gründungsmonitor inzwischen 43 Prozent der Unternehmensgründungen durch Frauen. Der Rekordwert kommt allerdings vor allem durch Existenzgründungen von Frauen im Nebenerwerb zu Stande. Im Vollerwerb wurde dagegen nur jedes dritte Gründungsprojekt von einer Frau umgesetzt. Laut Mikrozensus lag die Selbstständigenquote in Deutschland 2015 bei 10 Prozent. Das heißt: Einer von zehn Erwerbstätigen ist selbstständig. Erwerbstätige Männer sind aber im Vergleich zu Frauen deutlich häufiger ihr eigener Chef: Die Männerquote liegt bei 12,5 Prozent, Frauen kommen auf einen Wert von 7,1 Prozent (Statistisches Bundesamt; IfM Bonn). Bei den Frauen bleibt also noch viel Potenzial ungenutzt.

Außerdem sind nachteilige strukturelle Merkmale von Frauengründungen seit Jahren weitgehend konstant: Frauen machen sich häufig mit persönlichen Dienstleistungen selbstständig, etwa im Handel und Gesundheits- und Sozialwesen (KfW-Gründungsmonitor 2014). Kaum vertreten sind sie dagegen in technologieintensiven Branchen mit hohem Wachstumspotenzial. 64 Prozent aller Gründerinnen sind „Soloselbstständige“ ohne Angestellte. Wenn Gründerinnen Personal beschäftigen, dann deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen, und auch bei Umsätzen und Investitionen liegen die Männer vorn (Leicht et al. 2014). Aufgrund von Erziehungspausen, Teilzeitarbeit und niedrigeren Einkommen vor der Gründung starten Frauen oft auch mit weniger Eigenkapital als ihre männlichen Kollegen.

Wie diese Strukturen aufzubrechen sind, war Thema von sechs regionalen Workshops. In einer Mediendiskursanalyse wurde außerdem untersucht, welches Bild von Unternehmerinnen in der deutschen Presse vermittelt wird. Im Oktober 2015 wurden Ergebnisse und Handlungsempfehlungen in Berlin vorgestellt, um der Diskussion über den Mangel an Gründerinnen neue Impulse zu geben. Zusammenfassend lässt sich sagen: Mit einfachen Erklärungsmustern kommt man nicht weiter. Deshalb möchten wir drei der gängigsten Vorurteile über Frauengründungen anhand aktueller Erkenntnisse hinterfragen und bewerten.

Vorurteil 1: Frauen haben mit High-Tech nichts am Hut

Mittlerweile verfügen in Deutschland gleich viele Frauen wie Männer im Alter von 30 bis 34, nämlich knapp ein Drittel, über einen Hochschulabschluss, aber immer noch gibt es deutliche Unterschiede in der Fächerwahl. Frauen

*Romy Oleynik-Weber,
Projektkoordination „grOW – Frauen
gründen in Ost und West“ von Juni 2014
bis November 2015 an der
Freien Universität Berlin.
Seit 2017 Projektkoordinatorin am Zentrum
für Innovationskompetenz SiLi-nano® an der
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*

*Steffen Terberl,
Leiter von Profund Innovation,
Wissens- und Technologietransfer der
Forschungsabteilung an der
Freien Universität Berlin*

sind in Geistes- und Sozialwissenschaften mit über 60 Prozent überrepräsentiert und in den Ingenieurs- und MINT-Fächern mit einem Anteil von nur 35 bis 40 Prozent unterrepräsentiert (Dautzenberg et al. 2013, S. 13 ff). Folglich gründen auch weniger Frauen in den High-Tech-Branchen. In der IT-Branche richte beispielsweise „der wohlgenährte Nerd-Kult des Außen-seiters“ Schaden an, egal ob es sich um Männer oder Frauen handele, so formuliert es Frank Geßner, Gründer des Job-Marktplatzes „4Scotty“. Denn neben Fachwissen würden auch in IT-Gründungen immer kommunikationsstarke Persönlichkeiten für Kreativität, Strategie, Planung und Führung mit Fingerspitzengefühl gebraucht. Diese Soft Skills seien in der öffentlichen Wahrnehmung aber unterbewertet. Frauen fühlten sich deshalb von der IT-Szene noch zu wenig angesprochen und nicht ausreichend qualifiziert.

Gleichzeitig werden in Deutschland technische Innovationen traditionell überwertet. Im Land der Ingenieure und des technologiegetriebenen Mittelstands liegt der Fokus von staatlicher und privater Förderung klar auf High Tech. Für gesellschaftliche Innovationen – etwa ein Supermarkt, der ohne Verpackungen auskommt, oder ein Programm, das Lehramtsstudierenden früher Lehrerfahrung in der Schule ermöglicht – gibt es dagegen keine vergleichbaren Förderstrukturen.

Vorurteil 2: Frauen gründen lieber eine Familie als ein Unternehmen.

Fast 50 Prozent der Gründerinnen haben mindestens ein Kind, dies trifft aber nur für ein Drittel der Gründer zu (Abel-Koch 2014, S. 2). Entgegen dem landläufigen Vorurteil sind Kinder insgesamt als positive Einflussgröße auf weibliche Gründungen zu sehen. Denn viele Frauen gründen auch deswegen, weil die Selbstständigkeit ihnen mehr Flexibilität ermöglicht und damit bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nach einer Kinderpause entscheiden sie sich oft für die Selbstständigkeit, weil sie Benachteiligungen im Angestelltenverhältnis fürchten bzw. nutzen sie die Selbstständigkeit überhaupt als Möglichkeit der Rückkehr nach der Familienzeit (Dautzenberg et al. 2013, S. 2 und Abel-Koch 2014, S. 2).

Das funktioniert allerdings nur, wenn die Rahmenbedingungen stimmen: Kinderbetreuung übt einen wesentlichen Effekt auf Berufstätigkeit von Müttern aus, für Unternehmerinnen ist die lückenlose Betreuung besonders wichtig. Hier bestehen vor allem in puncto Ganztagsbetreuung für Klein- und Schulkinder jedoch noch Mängel. Nur 19 Prozent der unter Dreijährigen werden im Bundesdurchschnitt außerhalb des Haushaltes betreut und nur 12 Prozent ganztags. Kinder über drei Jahren werden zwar zu rund 90 Prozent formal betreut, aber nur 40 Prozent sind in der Ganztagsbetreuung, obwohl dies ein wichtiger Einflussfaktor auf die Realisierbarkeit von Gründungen und deren Wachstum ist (Dautzenberg et al. 2013, S. 24 ff).

Vorurteil 3: Frauen scheuen das Risiko.

Neben der Rückkehr in den Beruf sind Unabhängigkeit und Verwirklichung der eigenen Geschäftsidee wichtige Motive für Gründerinnen; finanzieller Erfolg ist dagegen einer der unwichtigsten Aspekte für Frauen (Brink et al 2014, S. 28). Erfolg definieren sie sowohl als wirtschaftlichen wie auch als privaten Erfolg und als Leistung eines sozialen Beitrags, während Männer häufiger die Motive „Profit“ und „der eigene Chef sein zu können“ nennen (Dautzenberg et al. 2013, S. 2). Vor diesem Hintergrund wundert es nicht,

dass Unternehmerinnen geringere Risikoneigung als Unternehmer aufweisen. Sie planen zurückhaltender und langfristiger (Dautzenberg et al. 2013, S. 2), sowohl die Finanzierung mit Fremdkapital als auch die weiteren Investitionen fallen geringer aus als bei Gründern und Unternehmern. Beim langfristigen Überleben ihrer Gründungen liegen sie jedoch gleichauf mit den Männern (Abel-Koch 2014, S. 3).

Die Motivation von Frauen, selbstständig Projekte zu gestalten und dabei finanzielle und personelle Verantwortung zu übernehmen, sollte man aber sehr differenziert betrachten. Dr. Sibylle Detel entwickelt am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie der Freien Universität unter anderem eine Diagnostik für gründungsrelevante Kompetenzen und hat festgestellt: „An der Oberfläche zeigen sich in der Führungsmotivation zunächst kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Jedoch zögern Frauen oft, den nächsten Schritt zu gehen, weil sie keine Fehler machen und ein Versagen ausschließen wollen.“ Positive Erfahrungen und Verstärkung sowie mehr weibliche Vorbilder könnten dazu beitragen, Frauen zu ermutigen und ihre Bedenken abzumildern.

Fazit: Frauen gründen anders. Wenn wir mehr weiblichen Unternehmergeist mobilisieren wollen, müssen wir die Gründungsunterstützung – sei es Coaching, Netzwerke, Vorbilder, Förder- und Finanzierungsprogramme oder Kinderbetreuung – stärker auf ihren Bedarf ausrichten.

Erstveröffentlichung dieses Artikels in Themenbroschüre 2015, Gründermetropole Berlin, berliner wirtschaftsgespräche e.V.

Weitere Informationen und den Abschlussbericht über das Projekt „Frauen gründen (in) Ost und West“ finden Sie auf der Website www.fu-berlin.de/grow

Literatur

- Abel-Koch, Jennifer (2014): Gründerinnen holen auf – Selbstständigkeit als Weg in die Erwerbstätigkeit. In: KfW Economic Research, Fokus Volkswirtschaft, Nr. 71, S. 1-4.
- Dautzenberg, Kirsti; Steinbrück, Alice (2013): Wachstumspotenziale inhaberinnengeführter Unternehmen - Wo steht Deutschland im EU-Vergleich. Endbericht zur Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie.
- Leicht, René; Philipp, Ralf (2014): Gründungen von Frauen in Ost und West Rückblick und Status, Institut für Mittelstandsforschung (ifm) Universität Mannheim, Vortrag im Rahmen der Konferenz „Frauen gründen (in) Ost und West“. 8. November 2014.
- Lauxen-Ulbrich, Maria; Fehrenbach, Silke (2004): Gründungen von Frauen in Deutschland. Institut für Mittelstandsforschung (ifm) Universität Mannheim, Beitrag zur Tagung „Frauen, Gründung, Förderung“, 28./29. Juni 2004.



Weibliche Wirtschaftskraft nachhaltig fördern

Die Genossenschaft für unternehmerisch aktive Frauen in Steglitz-Zehlendorf stellt sich vor

Die Quote aller Gründungen, die von Frauen initiiert werden, liegt bereits das dritte Jahr in Folge bei einem Rekordhoch von 43 Prozent, so der Gründungsmonitor der KfW-Bank 2016¹.

Eine stolze Zahl, hält man sich die strukturellen Rahmenbedingungen vor Augen, mit denen sich Frauen nach wie vor konfrontiert sehen. So starten sie ihre Unternehmung mehrheitlich mit weniger Kapitaleinsatz als männliche Gründer und wesentlich häufiger als Männer aus der Erwerbslosigkeit heraus. Erschwerend kommt die Doppelbelastung hinzu, das eigene Unternehmen und die Familie in Einklang zu bringen.

Vor diesem Hintergrund will die Genossenschaft „Gründerinnen- und Unternehmerinnenzentrum Steglitz-Zehlendorf“ (GUZSZ eG) weibliche Wirtschaftskraft nachhaltig fördern und für Chancengleichheit sorgen. Engagierte Unternehmerinnen aus dem Bezirk und der Umgebung gründeten die GUZSZ eG im Herbst 2013.

Als fester Anlaufpunkt für unternehmerisch aktive Frauen im Bezirk hat sich die Geschäftsstelle der GUZSZ eG im denkmalgeschützten Goerzwerk etabliert. Dort werden Angebote konzipiert, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Unternehmerinnen und Gründerinnen abgestimmt sind.

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales fördert das Projekt mit einer Fraueninfrastrukturstelle, die sich zwei Mitarbeiterinnen für Organisation und Öffentlichkeitsarbeit teilen. Unterstützung im Bezirk erfährt die Genossenschaft unter anderem durch Kooperationspartnerinnen wie die Wirtschaftsförderung Steglitz-Zehlendorf oder die Infothek beruflicher Wiedereinstieg.

Beratungen – Schulungen – Veranstaltungen

Neben einer virtuellen Geschäftsadresse, die über die

GUZSZ eG gebucht werden kann, sind zweiwöchentliche Beratungstermine zu Marketing, Social Media, Steuer-, Patent- und Markenrecht sowie vielen weiteren Themen angesetzt. Workshops, Vorträge und Schulungen vermitteln das nötige Wissen rund um Unternehmensführung und -gründung. Expertinnen, nicht nur aus den Reihen der Genossenschaftsmitglieder, vermitteln fachliches Wissen – z. B. zu aktuellen Marketingtrends, Finanzierungsmethoden oder der optimalen Unternehmensorganisation.

Zur regelmäßig stattfindenden Unternehmerinnen-Lounge heißt die GUZSZ eG unternehmerisch aktive Frauen willkommen. Dieses neue Veranstaltungsformat bietet Gelegenheit zu Gesprächen, neuen Geschäftskontakten und stärkt die Vernetzung der Unternehmerinnen in Steglitz-Zehlendorf. Speed-Präsentationen und Kontaktrunden sorgen für Sichtbarkeit. Den Blick über den Tellerrand des unternehmerischen Alltags regen Netzwerkveranstaltungen an, die z. B. in den Deutschen Bundestag oder das Berliner Abgeordnetenhaus führen. Last but not least gilt es auch, sich als gemeinsame Stimme zu Frauenwirtschaftsfragen zu etablieren, die im politischen Prozess Gehör findet.

Unternehmerische Vielfalt

Der Genossenschaft haben sich bereits über 60 Frauen angeschlossen. Gründerinnen in der Anfangsphase sind ebenso unter ihnen wie bereits etablierte Unternehmerinnen mit mehreren Angestellten oder Freiberuflerinnen, die als „One-Woman-Show“ agieren. Die Mitglieder kommen aus der Kommunikations- und Kreativwirtschaft, der Technik- oder Gesundheitsbranche sowie dem Handwerk.

Die GUZSZ eG arbeitet daran, diese Vielfalt zu vergrößern.

1 KfW Gründungsmonitor, KfW Bankengruppe, Frankfurt am Main, Juni 2016, www.kfw.de, 16.02.2017



Geschäftsstelle GUZSZ eG
www.guzsz.de
GOERZWERK, Raum 4666
Goerzallee 299, 14167 Berlin
E-Mail: kontakt@guzsz.de
Telefon: 030 / 55 57 91 38

efas – economy, feminism and science

Ein feministisches Netzwerk in den Wirtschaftswissenschaften

Lilly Schön, Koordinatorin der efas-Geschäftsstelle an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

Alles begann mit einer Umfrage in den Jahren 1997 bis 1999 zum Stand der Integration von geschlechterbezogenen Inhalten in die ökonomische Lehre und Forschung und dem Anteil von Ökonominen im Hochschulbetrieb. Die Ergebnisse machten Defizite auf mehreren Ebenen sichtbar: So waren Frauen als Lehrende in den wirtschaftlichen Fachbereichen der Hochschulen in der Minderheit, und zwar zu einer Zeit, da die Zahl weiblicher Studierender deutlich zugenommen hatte (Andresen 2007). Auch in der wirtschaftswissenschaftlichen Lehre wurde bei den Inhalten weitgehend auf geschlechterspezifische Fragestellungen verzichtet. Gleichzeitig wurden ökonomische Themen in den Studiengängen der Frauen- und Geschlechterforschung nur wenig beachtet und wenn, dann vor allem von Lehrenden aus angrenzenden Disziplinen. Die Umfrage brachte aber ebenso zutage, dass es durchaus eine relevante Anzahl von Frauen gab, die sich aus einer Geschlechterperspektive ökonomischen Fragestellungen näherten und die ein deutliches Interesse an mehr Austausch hatten (Fiedler, Förtsch, Maier 2002). Diese Ergebnisse der Studie stellten die Professorinnen Friederike Maier und Angela Fiedler bei einer anschließenden Tagung vor, deren krönender Abschluss die Gründung eines Netzwerks war, das mit anfangs 81 Mitgliedern startete.

Wirtschaftswissenschaftlerinnen – Forscherinnen – Praktikerinnen

Dem Motto seines Namens „efas – economy, feminism and science“ folgend, macht sich dieses Netzwerk seit nunmehr 17 Jahren die Förderung geschlechtsbezogener Forschung und Lehre in den Wirtschaftswissenschaften zur Aufgabe. Die Zahl der Mitglieder hat sich inzwischen mehr als vervierfacht. Neben Wirtschaftswissenschaftlerinnen finden sich unter den Mitgliedern auch Forscherinnen und Praktikerinnen aus angrenzenden Disziplinen. Mithilfe der beruflichen Vernetzung und dem fachlichen Austausch stellt es sich dem Problem einer relativen Marginalisierung geschlechtsbezogener Inhalte in den Schlüsselbereichen Lehre, Forschung und Politikberatung. Dies ist auch heute noch relevant, da eine flächendeckende Integration von Geschlechterfragen in

Curricula und Forschungsagenden ebenso auf sich warten lässt wie die paritätische Besetzung von Professuren in den Wirtschaftswissenschaften. Eine im Jahr 2016 veröffentlichte Studie zum Stand der volkswirtschaftlichen Lehre in Deutschland macht noch einmal deutlich, wie wichtig es ist, die Bereitschaft von Lehrenden mit gezielten Angeboten und Vernetzung zu unterstützen, um eine größere Handlungsfähigkeit für jede_n Einzelne_n herzustellen. So gab zwar eine Mehrheit der Lehrenden in der Studie an, plurale Inhalte – und hierzu wurden auch geschlechterbezogene Fragestellungen gezählt – wichtig zu finden, sehr viel weniger von ihnen setzten dies auch in der Praxis um. Interessanterweise waren Frauen sehr viel offener für unterschiedliche Perspektiven und hatten eine höhere Bereitschaft, dies auch in ihrer Lehre widerzuspiegeln (Beckenbach, Daskalakis, Hofman 2016). efas hat bei all dem eine Bilanz, die sich sehen lassen kann: Mit derzeit 351 Mitgliedern veranstaltete das Netzwerk bisher 14 Fachtagungen und gab 20 Newsletter heraus. Unzählige Stellenanzeigen und Informationen über Tagungen und Publikationen wurden untereinander ausgetauscht. Vier Sammelbände sind erschienen. 15 Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden für ihre Bachelor-, Master- oder Doktorarbeiten, in denen sie ökonomische Fragen aus einer Geschlechterperspektive betrachteten, mit dem efas-Nachwuchsförderpreis ausgezeichnet. Viele der Wissenschaftlerinnen, die als Studierende oder Promovierende zu efas kamen und auf dem Forschungsforum der efas-Fachtagung ihre Arbeiten vorstellten, sind nun Professorinnen oder arbeiten in anerkannten Forschungseinrichtungen. Bei all seinen Aktivitäten vertritt das Netzwerk einen pluralen Begriff der feministischen Ökonomie, sodass verschiedene theoretische Paradigmen gleichberechtigt nebeneinander stehen und miteinander in Dialog treten können.

Gender Pay Gap – ein für die Politikberatung relevantes Forschungsthema

Neben den theoretischen Herangehensweisen sind auch die Themengebiete derer, die sich bei efas vernetzen, vielfältig. Während sich die einen beispielsweise mit Fragen der geschlechtersensiblen Personalpolitik oder



mit der Situation von Frauen in Aufsichtsräten beschäftigen, analysieren andere die Wirkung von Finanzkrisen auf Frauen oder die Funktionsweisen diskriminierender Strukturen auf dem Arbeitsmarkt. Viele Themen, die auf efas-Tagungen diskutiert werden, sind dabei nicht nur von wissenschaftlichen Interesse, sondern auch von einiger Relevanz für die Politikberatung.

Ein Forschungsthema, welches sich exemplarisch herausgreifen lässt, da es über die Jahre immer wieder diskutiert wurde, ist die Frage des Gender Pay Gaps. Dieser gibt an, wieviel Prozent weniger Frauen im Vergleich zu Männern im Schnitt verdienen (auf der Basis von Bruttostundenlöhnen). Er bewegte sich in den letzten zwei Jahrzehnten in Deutschland in seiner Höhe erstaunlich stabil über der 20 Prozent-Marke (nach Daten des Statistischen Bundesamts), und er wird derzeit anlässlich des Lohngleichheitsgesetzes wieder breit diskutiert. Für das Jahr 2015 betrug der unbereinigte Gender Pay Gap 21 Prozent. Rechnet man die Unterschiede bei der formalen Qualifikation, Teilzeitquoten, Erwerbsunterbrechungen ebenso so wie die vertikale und horizontale Arbeitsmarktsegregation (also die Tatsache, dass Frauen in anderen Sektoren arbeiten und seltener Führungsetagen erreichen) mit ein, ergibt sich immer noch ein sogenannter bereinigter Gender Pay Gap von sieben Prozent. Dabei ist zu beachten, dass die genannten Faktoren, welche niedrigere Einkommen von Frauen begründen, selbst auf Diskriminierung verweisen können.

Und so waren Diskussionen zum Gender Pay Gap auch bei der letzten efas-Tagung 2016 wieder präsent. Einige Forscherinnen beschäftigten sich mit einer vergleichenden Analyse des Gender Pay Gaps in verschiedenen europäischen Staaten. Beispielsweise stellte Dr. Alexandra Scheele (Universität Bielefeld) eine vergleichende

Analyse des Gender Pay Gaps in weiblich geprägten Sektoren in sechs europäischen Staaten dar. Es zeigt sich, dass der Gender Pay Gap europaweit einen relativ großen Grad der Variation aufweist. Ein ähnlicher Wert des Gender Pay Gaps kann zudem sehr unterschiedliche institutionelle Rahmenbedingungen widerspiegeln (siehe www.genderpaygap.eu) und bietet damit unterschiedliche Ansätze für politische Initiativen. Andererseits zeigte eine vergleichende quantitative Studie von 20 europäischen Ländern von Dr. Christina Boll, dass auch europaweit ein großer Teil des Gender Pay Gaps durch höhere Teilzeitquoten und die Segregation des Arbeitsmarkts in „Frausektoren“ und „Männersektoren“ erklärt werden kann. Damit käme der betrieblichen Ebene, auf der Teilzeitangebote angeboten und gewählt und Personalauswahl vorgenommen werden, eine hohe Bedeutung zu. Einen interessanten Ansatz verfolgte auch Sarah Lillemeier (Universität Duisburg-Essen), die die Frage der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen um eine Betrachtung unterschiedlicher Arbeits- und Leistungsbewertungen erweiterte. Denn neben den klassischen Faktoren, die statistisch den Gender Pay Gap erklären, gibt es auch Ungleichheiten, die durch unterschiedliche Bewertungen der Arbeit von Männern und Frauen entstehen. Diese sogenannte „evaluative Diskriminierung“ beruht darauf, dass unterschiedliche Herausforderungen z.B. in Bezug auf Verantwortung, Wissen und Können, physische Belastung und psychisch-soziale Kompetenzen für als männlich konnotierte Berufe anders wahrgenommen werden als für weiblich konnotierte Berufe. Das Projekt „Comparable Worth: Blinde Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gap“ berechnet einen Index, der die Diskriminierung aufgrund unterschiedlicher Bewertungen beziffern soll. Auch hier zeigt sich die große Bedeutung von Veränderungen auf betrieblicher Ebene, wie auch auf der Ebene von Tarifverträgen, die den Rahmen für die Bewertungen abgeben.

Literatur

Andresen, Sünne (2007). Efas – economics, feminism and science: Ökonominen-Netzwerk zur Förderung geschlechtsbezogener Forschung und Lehre. Forumsbeitrag. In: Intervention. Zeitschrift für Ökonomie, S. 246-251.

Kontakt:

Geschäftsstelle des Ökonominen-Netzwerks –
efas an der HTW Berlin
Kordinatorin Lilly Schön
030-5019 3327 | efas-netzwerk@htw-berlin.de

Beckenbach, Frank / Daskalakis, Maria / Hofman, David (2016). Zur Pluralität der volkswirtschaftlichen Lehre in Deutschland (EconPLUS). Eine empirische Untersuchung des Lehrangebotes in den Grundlagenfächern und der Einstellung der Lehrenden. Zusammenfassung. Herunterladbar unter: http://plurale-oekonomik.de/econplus/Kurzversion_EconPLUS_de.pdf (Zugriff: 07.03.2017).

Fiedler, Angela / Förtsch, Nadja / Maier, Friederike (2002). Geschlechterfragen in den Wirtschaftswissenschaften. Eine Zwischenbilanz zu den Entwicklungen in einem Männerberuf und zur Thematisierung von Geschlechteraspekten, in: Maier, Friederike / Fiedler, Angela (Hg.), Gender Matters. Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Berlin, S. 247-261.

„Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten“

Das Weiterbildungsprogramm der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Karin Reichel, Gastprofessorin am Institute of Management Berlin der Hochschule für Wirtschaft und Recht, diplomierte Arbeits- und Organisationspsychologin und Doktorin der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Die Hochschulweiterbildung „Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten“ wurde von Mai 2012 bis Dezember 2015 im Rahmen des gleichnamigen Projekts (finanziert durch das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen) am Harriet Taylor Mill-Institut (HTMI) der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR) entwickelt und erprobt. Inzwischen wurde die Weiterbildung wie geplant in das Programm der Berlin Professional School der HWR Berlin übernommen. Diese Weiterqualifizierung für Frauen, die bereits in Aufsichtsräten tätig sind oder die ein solches Mandat übernehmen wollen, soll langfristig einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Kontrollgremien leisten. Für eine Erhöhung des Frauenanteils sprechen zahlreiche Argumente, mit denen allgemein die ökonomischen Vorteile von Diversity begründet werden: z.B. mehr Perspektivenvielfalt und Kreativität, Zugang zu bisher unerschlossenen Ressourcen, eine gesteigerte Legitimität auf Faktor- und Kapitalmärkten (dazu zusammenfassend: Krell/Sieben 2011). Zahlreiche Studien begründen und belegen, dass der noch immer niedrige Frauenanteil im Topmanagement und in Aufsichtsgremien in Deutschland nicht mit Qualifizierungsdefiziten erklärbar ist (z.B. Oehmichen 2012, Reichel 2014). Stattdessen werden als Hürden Stereotypisierung, mangelnde Sichtbarkeit und der fehlende Zugang zu formalen und vor allem informellen Netzwerken benannt (u.a. Krell 2014, Lalanne/Seabright 2011, Klyver 2011). An diese Erkenntnisse knüpfen wir mit unserer Weiterbildung an.

Wir vermitteln im Rahmen von sechs Modulen neben relevanten betriebswirtschaftlichen und juristischen Kenntnissen auch strategische Kompetenzen, die hilfreich sind, um sich zunächst in den Besetzungs- und später

in den Entscheidungsprozessen durchsetzen zu können. Ein flankierend angebotenes optionales Coaching dient der Entwicklung einer jeweils maßgeschneiderten individuellen Strategie zur Erreichung der persönlichen Ziele (vgl. Abb. 1).

Mit diesem Angebot werden die (potentiellen) Mitglieder von Überwachungsorganen sowohl aus dem privaten als auch aus dem öffentlichen Sektor sowie gleichermaßen die Vertreterinnen der Anteilseigner_innen und der Arbeitnehmer_innen angesprochen. Wichtige Bestandteile des Weiterbildungskonzepts sind die Verknüpfung von Theorie und Praxis sowie die Zusammenarbeit in einer heterogenen Lerngruppe und die Option einer jahrgangsübergreifenden Vernetzung. Damit werden Möglichkeiten zum strategischen Networking und zur gegenseitigen Unterstützung auf dem Weg in die Kontrollgremien geboten. Da strategische Ziele wie das Erlangen eines Mandats in einem Kontrollgremium in der Regel langfristige Ziele sind, können am Anfang des Prozesses nur die ersten Handlungsschritte geplant werden. Auf dem weiteren Weg sollte immer wieder überprüft werden, ob die bereits vollzogenen Handlungen tatsächlich die erhofften Ergebnisse erbracht haben (Reichel 2013b). Es ist dann erfolversprechend, wenn erstens das Ziel

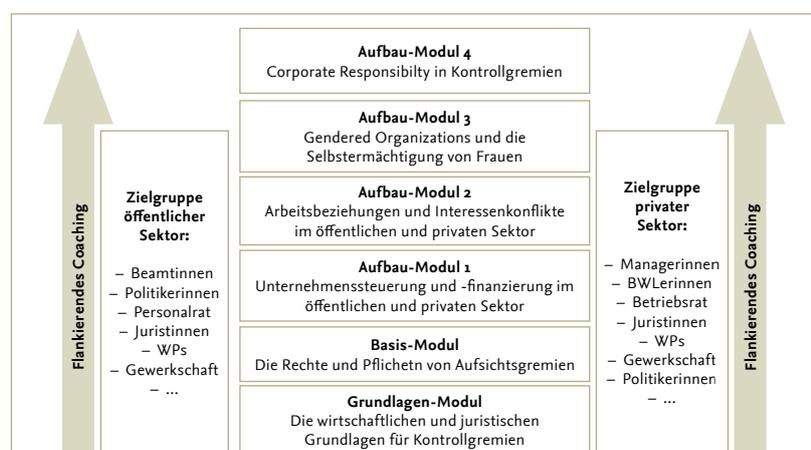


Abb. 1: Aufbau der Weiterbildung Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten (Quelle: Reichel 2013a)

klar ist, und wenn zweitens die Rahmenbedingungen berücksichtigt werden, die das eigene Handeln zugleich ermöglichen und limitieren. Daher beinhaltet der konzeptionelle Rahmen unserer Weiterbildung nicht nur die individuelle (Mikro-)Ebene, sondern auch die organisationale (Meso-)Ebene sowie die nationale und transnationale (Makro-)Ebene. Die Zusammenhänge zwischen diesen drei Ebenen zu thematisieren ist ein Anliegen der seit 2014 einmal jährlich durchgeführten Weiterbildung, deren Modul „Gendered Organizations“ Gertraude Krell in den ersten beiden Jahren übernommen hatte.

Bisher wurden insgesamt 154 Managerinnen, Politikerinnen, Unternehmerinnen, Bankerinnen und Professorinnen aus der Privatwirtschaft sowie aus Politik, Hochschule und Verwaltung qualifiziert. Die Teilnahme amtierender und potentieller Mandatsträgerinnen aus verschiedenen Bereichen bot zahlreiche Möglichkeiten zum Netzwerken. Darüber hinaus ermöglichten die Abendveranstaltungen mit versierten Mitgliedern aus Aufsichts- und Beiräten Einblicke in den Alltag von Kontrollgremien. Da Aufsichtsratswahlen im Regelfall nur alle fünf Jahre stattfinden, ist die Frage nach der Anzahl der Frauen, die es nach der Weiterbildung geschafft haben, ein Mandat zu erlangen eigentlich noch zu früh (wie eine unserer Dozentinnen treffend formuliert, gleicht der Weg in ein Kontrollgremium „eher einem Marathon, als einem Sprint“). Trotzdem interessierte es uns zu erfahren, welche Effekte die Weiterbildung auf die Entwicklung der Teilnehmerinnen hatte. Daher habe ich 2015 in einer ersten kleinen Evaluationsstudie begonnen, die in den Motivationsschreibern benannten Erwartungen an die Weiterbildung (N=27) der Teilnehmerinnen der ersten Weiterbildungs-Kohorte 2014 auszuwerten und mit den in den Abschlussberichten benannten erfüllten Erwartungen sowie Zukunftsplänen (N=19) zu vergleichen

(Dokumentenanalyse). Im ersten Halbjahr 2016 habe ich zusätzlich eine Online-Befragung der Teilnehmerinnen (N=27) durchgeführt zur Bewertung der Weiterbildung im Rückblick sowie zum Stand der Umsetzung der Zukunftspläne (Rücklaufquote 55%, N=15). Es wurde deutlich, dass der Besuch der Weiterbildung zunächst überwiegend instrumentell motiviert war, d.h. es ging den meisten Teilnehmerinnen um die Vorbereitung auf eine (erste oder weitere) Mandatsübernahme und den dafür notwendigen Erwerb bzw. die Erweiterung von (AR-spezifischen) Fachkenntnissen und damit um den Aufbau von einschlägigem Humankapital. In den Abschlussberichten wird im Vergleich zu den Bewerbungen wesentlich häufiger die Relevanz von Networking und Selbstmarketing (Aufbau von Sozialkapital) genannt. Dies wird auch bei der Betrachtung der Zukunftspläne deutlich, die sich häufig um den Aufbau und die strategische Nutzung von Kontakten und Netzwerken drehen.

Im Vergleich zu den z.T. ambitionierten Zukunftsplänen sind die Ergebnisse der Online-Befragung eher ernüchternd. Zwar wird die Weiterbildung auch im Nachhinein überwiegend positiv betrachtet bezüglich der erworbenen Fachkenntnisse und auch die Pläne zum Ausbau des eigenen Netzwerkes konnten zumindest zum Teil umgesetzt werden. Aber viele der geplanten Vorhaben scheiterten einerseits an den hohen Belastungen der beruflichen Tätigkeit und der daraus resultierenden Zeitnot sowie an der falschen Prioritätensetzung etc. (Mikroebene). Andererseits wurden als Barrieren auch Ausschlussmechanismen der etablierten Mandatsträger_innen genannt, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu ihren Netzwerken gewährten. Da der erste Durchgang Ende 2014 abgeschlossen wurde, muss abgewartet werden, welche Optionen sich zukünftig ergeben – einigen gut vernetzten Teilnehmerinnen wurden bereits Mandate angeboten.

Literatur

- Klyver, Kim (2011): Gender differences in entrepreneurial networks: adding an alter perspective. *Gender in Management: An International Journal*, 26 (5), 332-350
- Krell, Gertraude/Sieben, Barbara (2011): Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil. In: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hrsg.) (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, 6. Aufl., Wiesbaden: Gabler, 155-174
- Krell, Gertraude (2014): Vertrackte Verhältnisse: (Un)Sichtbarkeiten und „Frauenkarrieren“, in: Hänzi, Denis/Matthies, Hildegard/Simon, Dagmar (Hrsg.): Erfolg: Ausprägungen und Ambivalenzen einer gesellschaftlichen Leitorientierung, Leviathan, 42, Sonderband 29, 159-174
- Lalanne, Marie/Seabright, Paul (2011): The Old Boy Network: Gender Differences in the Impact of Social Networks on Remuneration in Top Executive Jobs. IDEI Working Paper, No. 689
- Oehmichen, Jana (2012): Frauen in Aufsichtsräten – Status quo, Erklärungen, Implikationen. In: Krell, Gertraude/Rastetter, Daniela/Reichel, Karin (Hrsg.): Geschlecht Macht Karriere in Organisationen – Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen. Berlin: edition sigma, 123-137
- Reichel, Karin (2013a): Präsentation „Mit der HWR an die Spitze – Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten“. HTML Werkstattgespräch am 31.01.2013 an der HWR Berlin.
- Reichel, Karin (2013b): Strategische Kompetenzen. Webinar der Spitzenfrauen-Akademie. <https://www.spitzenfrauen-bw.de/karriereguide/akademie/strategische-kompetenzen/inhaltsuebersicht/> [Zugriff: 07.03.2017]
- Reichel, Karin (2014): (Mehr) Geschlechtergerechtigkeit in Aufsichtsgremien? In: Sozialer Fortschritt 7, 184-189

Neu im Margherita-von-Brentano-Zentrum

Die Philosophin Susanne Lettow stellt sich vor



PD Dr. Susanne Lettow
Foto: Bernd Wannemacher

Seit Ende Dezember 2016 bin ich am Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung tätig und für den Bereich Forschung und Forschungsentwicklung zuständig. Ich freue mich darauf, zur Stärkung der Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin durch die Vernetzung, Initiierung und Durchführung von Forschungsaktivitäten beitragen zu können.

Zuvor habe ich mehrere Forschungsprojekte geleitet u.a. am Institut für Philosophie der Freien Universität Berlin und am Institut für die Wissenschaften vom Menschen in Wien. Zudem hatte ich Gastprofessuren an verschiedenen Universitäten in Deutschland, Österreich und der Schweiz inne. Ich habe in den Fächern Philosophie, Politikwissenschaften/Gesellschaftswissenschaften und Gender Studies an der Freien Universität, der Universität Wien, der Goethe-Universität Frankfurt und am Zentrum Gender Studies der Universität Basel gelehrt. Der Freien Universität bin ich seit Langem verbunden. Denn ich habe hier Philosophie, Politikwissenschaften und Soziologie studiert und im Fach Philosophie promoviert. Habilitiert wurde ich zunächst an der Universität Paderborn, habe mich aber an die Freie Universität umhabilitiert, wo ich seit 2015 auch Privatdozentin für Philosophie bin.

Als Geschlechterforscherin war und ist mir die inter- und transdisziplinäre Ausrichtung von Forschung ebenso wichtig, wie deren Internationalisierung. Denn gerade die kritische Analyse von Geschlechterverhältnissen kann und muss sowohl disziplinäre als auch geographische und kulturelle Grenzziehungen immer wieder hinterfragen und überschreiten. Forschungsaufenthalte habe ich u.a. am Max-Planck-Institut für Wissenschaftsgeschichte Berlin, am Department of Philosophy, der Pennsylvania State University, USA, und am Department for History and Philosophy of Science der Universität Cambridge verbracht. Vortragsreisen haben mich u.a. nach Brasilien, Kolumbien und Südkorea geführt.

Meine Forschungsinteressen liegen in den Bereichen Theorie und Geschichte der Biopolitik, Körperpolitiken, Politische Philosophie, feministische Theorie bzw. Theorien der Macht und der Intersektionalität. Am Margherita-von-Brentano-Zentrum möchte ich vor allem Forschungsaktivitäten initiieren, die aus der Perspektive unterschiedlicher Fachdisziplinen zu einer kritischen Analyse der Gegenwart und einem besseren Verständnis von transnationalen, transregionalen und transkulturellen Geschlechterordnungen in Geschichte und Gegenwart beitragen. Ich freue mich auf vielfältige Kooperationen im Bereich der Geschlechterforschung mit allen an diesem dynamischen Feld interessierten Forscherinnen und Forschern.

„Gemeinsames Reden und Ringen“

Konferenzbericht: Gender und Diversity in die Lehre! Strategien, Praxen, Widerstände
Berlin, 24. – 26.11.2016

Basel, Zürich, Wien, München, Nürnberg, Aachen, Kiel, Bremerhaven – viele der etwa 200 Teilnehmenden der Konferenz kamen von weither angereist, um sich an der Freien Universität Berlin zwei Tage lang über Gender und Diversity in der Lehre auszutauschen. Annähernd die Hälfte der Teilnehmer_innen trug aktiv zum Konferenzprogramm bei, sei es mit Vorträgen, Panel- und Diskussionsbeiträgen, Arbeitsgruppen, Praxisworkshops oder Projektvorstellungen. Entsprechend vielseitig präsentierte sich das Programm: Konkrete gender- und diversitätsgerechte Lehrkonzepte für unterschiedliche Fächer waren ebenso Thema wie grundlegende Reflexionen über die Institution Hochschule und mögliche Strategien, intersektionaler Diskriminierung in diesem Feld wirksam entgegenzuarbeiten.

*Dr. Corinna Tomberger,
Referentin der zentralen Frauenbeauftragten
der Freien Universität Berlin*



Empfang im Foyer des Henry-Ford-Baus
Foto: Merle Büter

Den Rahmen für die Konferenz bildete die „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“, ein gemeinsames Projekt der zentralen Frauenbeauftragten und des Margherita-von-Brentano-Zentrums der Freien Universität. Kurz vor Konferenzbeginn hatten Melanie Bittner und Pia Garske vom Toolbox-Team den digitalen Instrumentenkasten mit Materialien und Anregungen für eine gender- und diversitätswusste Hochschuldidaktik online gestellt (www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox). Dieses Etappenziel, dem eine Erprobungs- und Evaluierungsphase folgen wird, war willkommener Anlass für einen intensiven Austausch mit Kolleg_innen aus Forschung und Lehre, Hochschuldidaktik und Wissenschaftsmanagement sowie außeruniversitären Akteur_innen im Bereich Gender und Diversity.

Mit Sara-Jane Finlay (Vancouver), verantwortlich für den Arbeitsbereich Gerechtigkeit und Inklusion (Equity and Inclusion) an der University of British Columbia (UBC), eröffnete eine Praktikerin universitärer Chancengleichheits- und Antidiskriminierungspolitik die Konferenz. In ihrem Einführungsvortrag erläuterte Finlay die besonderen Herausforderungen für dieses Ar-



Pia Garske (li.) und Melanie Bittner (re.) vom Toolbox-Team
Foto: Merle Büter



Podiumsdiskussion „Intersektionale Diskriminierung an Hochschulen“

Foto Merle Büter

beitsfeld an einer großen kanadischen Campus-Universität etwa für das Thema sexuelle Gewalt. Ein wichtiges Desiderat im Handlungsfeld Diversity ist für den kanadischen Kontext die gleichberechtigte Teilhabe der indigenen Bevölkerung, die über Jahrhunderte gewaltsam unterdrückt und marginalisiert wurde. Darüber hinaus ist die UBC seit der letzten Novellierung des regionalen Human Rights Code gesetzlich verpflichtet, auch Diskriminierung aufgrund von „gender identity or expression“ zu unterbinden. Dabei setzt die Universität vor allem auf Aufklärungs- und Bildungsangebote wie die Kampagne „Positive Space“, die mithilfe von Trainings Offenheit für sexuelle und Gender-Vielfalt zu fördern sucht.

In Kontrast zu dieser praxisorientierten Perspektive warf der Bildungswissenschaftler Paul Mecheril (Oldenburg) in seinem Vortrag grundsätzliche Fragen zur strukturellen Reformierbarkeit der Institution Universität auf. In seiner Keynote problematisierte er die Universität als ein Herrschafts- und Machtinstrument, das maßgeblich daran beteiligt war und bis heute ist, gewaltvolles Wissen und rassistische Ideologie hervorzubringen, etwa in der Intelligenzforschung. Zwar sei das traditionelle Modell der Universität – „weiße Männer unterrichten weiße Männer“ – in die Krise geraten, doch bleibe fraglich, ob die institutionelle Öffnung mehr als eine oberflächliche Diversifizierung erlaube. Daher plädierte Mecheril für eine rassismuskritische Analyse der Institution Universität, deren praktische Konsequenzen für ein gender- und diversitätsgerechtes Handeln in Lehre und Wissensmanagement allerdings offen blieben.

Die Spannbreite zwischen den beiden Vortragsthemen veranschaulicht, wie komplex die Herausforderung ist, gender- und diversitätsgerechte Lehre erfolgreich umzusetzen. Entsprechende Lehrkonzepte allein sind nur von begrenzter Reichweite, wenn institutionalisierte Barrieren weiterhin Ausschlüsse produzieren. Ganz in

diesem Sinne würdigten Maureen Maisha Auma und Antje Potjans in ihrer rückblickenden Tagungsbeobachtung, dass die Konferenz didaktisch und administrativ handelnde Personen miteinander ins Gespräch gebracht hatte. Die Atmosphäre beschrieben sie als konstruktiv, freundlich, vorsichtig und dennoch erwartbar konfliktuell, was im Spannungsverhältnis von Gender und Diversity begründet liegt. Insofern verschiedene soziale Ungleichheitskategorien in unterschiedlichem Maße gesellschaftliche Beachtung erfahren, findet eine Hierarchisierung statt. Die daraus resultierende Konkurrenz um Ressourcen und gesetzlich abgesicherte Ansprüche erschwert strukturell Bündnisse zwischen Gender- und Diversity-Akteur_innen.

Das Spannungsverhältnis zwischen diversen Ungleichheitskategorien lotete die Podiumsdiskussion „Intersektionale Diskriminierung an Hochschulen“ aus. Die Referent_innen Swantje Köbsell, Annita Kalpaka und Martin Lücke brachten die Kategorien Geschlecht, Behinderung, Race, soziale Herkunft und sexuelle Orientierung in die Diskussion ein. Um konkurrierende isolierte Antidiskriminierungsstrukturen zu vermeiden, plädierten die Diskutand_innen für intersektionale Ansätze sowie einen organisationalen Konsens über ein gemeinsames Vorgehen der unterschiedlichen Antidiskriminierungsakteur_innen. „Den Rahmen sprengen“, so fasste die Runde metaphorisch das weitergehende Ziel, gegen institutionelle Diskriminierung anzuarbeiten und auf strukturelle Veränderungen hinzuwirken. Es gelte, Privilegien ebenso wie unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen sichtbar zu machen und ausdrücklich auch Konflikte im Spannungsfeld von Gender und Diversity-Politiken zu thematisieren. Das „gemeinsame Reden und Ringen“, so eine Formulierung der Tagungsbeobachterinnen, bedarf also dringend der konstruktiven Fortsetzung.

Erste Schritte mit der „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“

Anregungen und Strategien für eine gender- und diversitätsbewusste Hochschuldidaktik

Haben Sie Lust, sich mit Möglichkeiten zur Verbesserung von Lehre auseinanderzusetzen? Möchten Sie mehr über den Einfluss von Gender und Diversity auf Hochschullehre erfahren? Suchen Sie nach Wegen, Ihre theoretischen Erkenntnisse in Gleichstellungs- und Diskriminierungsfragen in Ihre Lehrpraxis einzubinden? Sind Studierende mit dem Wunsch an Sie herangetreten, mehr zu Gender und Diversity in ihrem Fach zu lernen? Nicht nur Lehrende, die sich erstmals mit Gender und Diversity in der Lehre befassen, kann der Einstieg in das Thema überwältigen: Was kann und muss ich alles beachten? Womit soll ich anfangen? Wie gehe ich mit unterschiedlichen, vielleicht sogar widersprüchlichen, Anforderungen an gender- und diversitätsbewusste Lehre um? Die „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“ bietet allen Mitgliedern der Freien Universität Berlin und anderen Interessierten einen Überblick über unterschiedliche Aspekte gender- und diversitätsbewusster Lehre und gibt praktische Hilfestellung für die Umsetzung in Lehrveranstaltungen.

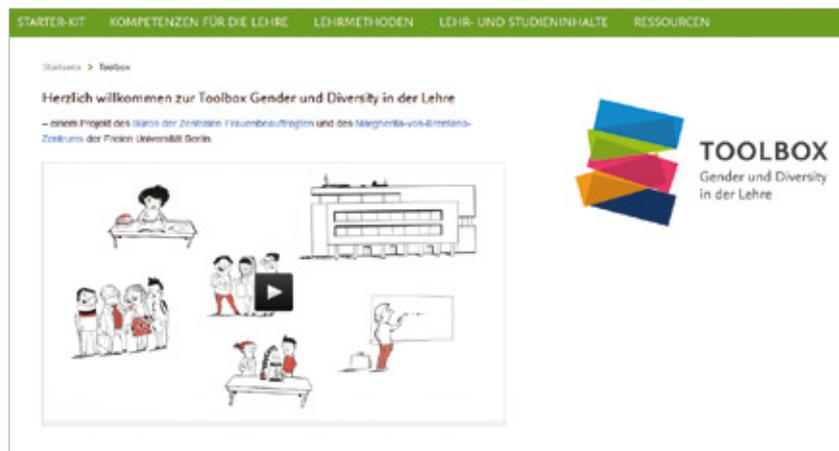
Mit einem Erklärfilm und dem Starter-Kit bietet die Toolbox einen schnellen und vor allem niedrigschwelligen Einstieg, der ermutigt, erste Erkenntnisse direkt in der Lehre umzusetzen. Das Starter-Kit lädt vor allem dazu ein, sich mit gender- und diversitätsbewusster Sprache und Bildverwendung auseinanderzusetzen. Welche Sprache und welche Bilder nutzen Sie in ihren Lehrveranstaltungen? Welche Sprache und welche Bilder sprechen aus den (Lehr-)Texten mit denen Ihre Studierenden arbeiten? Das Starter-Kit macht Ihnen Vorschläge, wie sich Sprache und Bilder reflektieren und so gestalten lassen, dass alle angesprochen, Sichtbarkeit hergestellt und stereotype Darstellungen und Diskriminierung vermieden werden.

Wie lässt sich zum Beispiel über unterschiedliche Personengruppen in diversitätsbewusster Sprache sprechen und schreiben? Ein Vorschlag der Toolbox besteht darin, Handlungsfähigkeit und Kompetenzen in den Mittelpunkt zu stellen und „unterschiedliche Facetten von Personen und auch die Heterogenität der Personengruppen“ darzustellen. Dies gilt besonders für Personengruppen, die von strukturellen Ausschlüssen betroffen sind.

Am Beispiel der Formulierung ‚Menschen mit BeHinderung‘ (anstelle von ‚Behinderte‘) wird gezeigt, wie mit einfachen, sprachlichen Mitteln deutlich werden kann, dass BeHinderung lediglich einen Aspekt von Personen und nicht die ganze Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen darstellt. Der Großbuchstabe in der Mitte des Wortes BeHinderung lenkt – zumindest im Schriftbild – die Aufmerksamkeit auf die Hindernisse, die die gesellschaftliche Partizipation von Menschen mit BeHinderung erschweren oder gar verhindern. Menschen mit BeHinderung sind nicht, sondern werden beHindert.

Auf der Bildebene lassen sich auf ganz ähnliche Weise Stereotype brechen. Was tun die Menschen in den Bildern, die in der Lehrveranstaltung

*Kathleen Heft,
Mitarbeiterin der zentralen
Frauenbeauftragten im Projekt
Toolbox Gender und Diversity in der Lehre
an der Freien Universität Berlin*



www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de

verwendet werden? Stehen sie in einer hierarchischen Beziehung zueinander, werden sie positiv oder negativ dargestellt? Greifen die Bilder auf stereotypische Bildtraditionen zurück? Die Toolbox schlägt vor, auch bei der Bildauswahl darauf zu achten, dass unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen in Situationen abgebildet werden, die Tätigkeiten und Kompetenzen in den Mittelpunkt stellen und nicht lediglich Differenz bebildern. Sie können zum Beispiel darauf achten, dass unterschiedliche Personengruppen – Frauen genauso wie Menschen mit Behinderung oder Schwarze Menschen – im Arbeitsumfeld, im Gespräch mit Kolleg*innen oder bei der Freizeitgestaltung als aktive, kompetente Personen gezeigt werden.

Die Toolbox Gender und Diversity in der Lehre wird fortlaufend weiterentwickelt und steht bald auch auf Englisch zur Verfügung. Als Projektteam freuen wir uns über Feedback, Anregungen und Kritik. Teilen Sie uns also gerne mit, wenn Sie erste Erfahrungen mit der Toolbox gesammelt haben, etwas vermissen oder Rückfragen haben. Wir stellen die Toolbox auch gerne an Ihrem Fachbereich vor und bieten Kurzworkshops zur Arbeit mit der Toolbox und zu dem Themenfeld „Gender und Diversity in der Lehre“ an.

Kontakt:

Toolbox Gender und Diversity in der Lehre

Melanie Bittner (Margherita-von-Brentano-Zentrum)

Kathleen Heft (Büro der zentralen Frauenbeauftragten)

kontakt@genderdiversitylehre.fu-berlin.de

Freie Universität Berlin

Habelschwerdter Allee 45, Raum KL 26/112, 14195 Berlin

Tel.: 030 838-56252

www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de

www.mvbz.fu-berlin.de

www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte

Schulterschluss für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft

Konferenzbericht: „Gender 2020“ am 26. und 27. Januar 2017 in Bielefeld

Auf der Bielefelder Konferenz „Gender 2020“ trafen sich am 26. und 27.01.2017 Hochschulleitungen sowie Spitzen aus Wissenschaftsorganisationen und Politik. Gemeinsam mit Gleichstellungsexpert*innen und Geschlechterforscher*innen diskutierten sie über den dringend notwendigen Kulturwandel in der Wissenschaft. Ziel der Konferenz war es, neue Impulse zur verbindlichen Steuerung von Geschlechterpolitik in der Wissenschaft auszuloten und Handlungsbedarfe zu formulieren.

Die Konferenz ist das Kernelement des Projekts „Gender 2020. Perspektiven und Strategien zur Förderung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur“. Das Projekt wurde initiiert und getragen vom Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof), angesiedelt ist das Projekt an der Universität Bielefeld.

Die Liste der Sprecher*innen in den unterschiedlichen Formaten der Konferenz war beeindruckend: Die neu gewählte Vorsitzende des Wissenschaftsrats, Prof. Dr. Martina Brockmeier hatte sich Zeit genommen. Neben den Spitzen von Hochschulrektorenkonferenz, der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der Max-Planck-Gesellschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren zeigten auch die Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, und die Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, Svenja Schulze, wie wichtig ihnen das Thema ist.

Zahlreiche Redner*innen äußerten im Verlauf der Konferenz ihre Ungeduld über das Schneckentempo, in dem Gleichstellung erreicht würde, zum Beispiel bei der Erhöhung des Professorinnenanteils. Nur auf die Zeit zu setzen, um Gleichstellung zu erreichen, ist Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Senatorin in Bremen und Vorsitzende der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, zu wenig. „Dazu fehlt mir die Geduld, das muss schneller gehen. Ich bin zu einer Verfechterin der Quote geworden, denn die Quote ist ein Garant für Qualität: Sie sichert ab, dass Frauen dorthin kommen, wo sie hingehören.“ Auch wurde konstatiert, dass die Vertragsbedingungen von Wissenschaftlerinnen hinsichtlich Befristung, Teilzeit und Gehalt häufig schlechter seien als die ihrer Kollegen. So formulierten die Konferenzgäste in Bielefeld eine nüchterne Erkenntnis: Die vielen Aktivitäten von Politik und Wissenschaftsorganisationen müssten besser koordiniert und geschärft werden, sonst verpufften ihre Wirkungen. Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen benötigten weiterhin ambitionierte Ziele und eine hohe Verbindlichkeit in der Umsetzung. Reputation und Geld seien die Währungen für wirksame Anreizsysteme im wissenschaftlichen Alltag. Hier schließt sich auch die Empfehlung der Bundeskonferenz für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (bukof) an, die dafür plädiert, „Allgemeine Gleichstellungsstandards“ für alle Hochschultypen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen organisations- und fachspezifisch zu etablieren.

*Caren Kunze,
Leitung der Geschäftsstelle der
Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und
Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
(bukof)*

bukof

.....
Bundeskonferenz der Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen e.V.

V.l.n.r.: Dorothee Dzwonnek,
Christina Hadulla-Kuhlmann,
Prof. Dr. Eva Quante-Brandt,
Prof. Dr. Mathias Kleiner,
Prof. Dr. Ulrike Beisiegel,
Prof. Dr. Martina Brockmeier,
Svenja Schulze, Jan-Martin Wiarda
Foto: Stefan Sättele



Die Beiträge im Detail

Prof. Dr. Gerhard Sagerer, Rektor der Universität Bielefeld und Gastgeber der Konferenz Gender 2020, gab in seiner Begrüßung das Ziel für die Konferenz aus: So solle die Wissenschaft den ehrgeizigen Plan entwickeln, gesamtgesellschaftlich Vorreiterin in Sachen Geschlechtergerechtigkeit zu sein. Um dieses Ziel zu erreichen, führe kein Weg an flächendeckenden Standards und Maßnahmen vorbei.

Den inhaltlichen Auftakt der Konferenz machte Prof. Jutta Allmendinger, PhD., Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung. Sie präsentierte in ihrer Keynote „Wissenschaft als Berufung. Karriere im Wissenschaftssystem des 21. Jh.“ die neuen Spielregeln für Wissenschaftskarrieren und hob hervor, dass Geschlechtergerechtigkeit als ein wichtiger Impuls für Innovation und Zukunftsfähigkeit des Systems zu sehen sei.

Darüber hinaus machte sie deutlich, dass die Wissenschaftskultur weiterhin von einem „unconscious bias“ geprägt sei, der zum Beispiel dazu führe, dass Frauen trotz insgesamt größerer Präsenz im System nicht in gleichem Maße in exponierten Positionen sichtbar würden. „Das Mehr an Frauen geht nicht einher mit einem Mehr an Reputationsgewinn“, so Allmendinger.

In der daran anschließenden Statement-Runde „Gender als Strategie“ betonte der Präsident der Hochschulrektorenkonferenz, Prof. Dr. Horst Hippler, dass die Hochschulen sich stärker für mehr Frauen in der Wissenschaft einsetzen müssten, insbesondere im MINT-Bereich. Die HRK gebe regelmäßig Empfehlungen heraus, die auch Gleichstellungsfragen berücksichtigen. Prof. Dr. Heike Graßmann, Vizepräsidentin der Helmholtz Gemeinschaft verwies auf die Bedeutung eines strategischen Talentmanagements zur Förderung der Gleichstellung, insbesondere das Holen und Halten von Wissenschaftlerinnen sei eine wichtige Aufgabe.

Am Nachmittag fanden die fünf Workshops statt: In Workshop I wurde unter der Leitung von Dr. Annette Fugmann-Heesing (Sprecherin der Hochschulräte NRW) über „Handlungsstrategien von Hochschulräten“ diskutiert. In Workshop II – geleitet von Prof. Dr. Ulrich Radtke (Rektor der Universität Duisburg-Essen, Vizepräsident der Hochschulrektorenkonferenz) – stand das Thema „Hochschulleitung und Governance“ auf der Agenda. „Steuerungsmöglichkeiten für einen Struktur- und Kulturwandel verbindlich nut-



Copyright für Graphic Recording:
Dipl. Designer/in Kirsten Reinhold und
Christoph Illigens,
www.kommunikationslotsen.de

zen” lautete der Titel von Workshop III unter der Leitung von Jutta Dalhoff (Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung/CEWS). Prof. Dr. Dr. h.c. Ernst Theodor Rietschel (Gründungsdirektor Berlin Institute of Health, ehemaliger Präsident der Leibniz-Gemeinschaft) lud ein zu Workshop IV: „Exzellenz und Kooperation von außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Hochschulen“. Für die Leitung des Workshops V: „Kulturwandel im Kontext der Heterogenität von Hochschulen“ war Prof. Dr. Monika Gross (Präsidentin der Beuth Hochschule für Technik Berlin, Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz) verantwortlich.

Prof. Dr. Dr. h.c. Susanne Baer, LL.M., Richterin am Bundesverfassungsgericht, wies in ihrer Keynote am späten Nachmittag daraufhin, wie fragil die Errungenschaften in der Gleichstellung seien – vor allem vor dem Hintergrund aktueller gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen. Baer analysierte das Verhältnis von Rhetorik zur Gleichstellung der Geschlechter, der Umsetzung im Recht und der gesellschaftlichen Realitäten. „Aktuelle Gesetze wie das Bundesgleichstellungsgesetz oder das Allgemeine Gleichstellungsgesetz sind zwar in Kraft, aber sie schlafen doch irgendwie. Wie Gesetze in der Realität gelebt und mobilisiert werden ist entscheidend“, betonte Baer. „Da gilt es auch gegen gesellschaftliche Beharrungskräfte anzuarbeiten.“

Den zweiten Konferenztag eröffnete Prof. Londa Schiebinger, PhD. von der Stanford University aus Kalifornien mit einer Keynote zu „Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment“. Prof. Schiebinger hob in ihrem Vortrag hervor, dass sich Qualität in der Forschung auch durch die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten ausdrücke. Insbesondere in den Naturwissenschaften, den Gesundheitswissenschaften, der Medizin sowie dem Ingenieurwesen und der Umweltforschung könne Innovation nicht ohne die Analyse der Auswirkungen auf die Geschlechter und ihre sozialen Lebensbezüge hervorgebracht werden. Darüber hinaus seien Forschungen, welche die Geschlechterdimensionen nicht berücksichtigen, verschwendetes Geld und könnten sogar Leben kosten. Entsprechend folgert Schiebinger „Doing Research right saves Lives and Money“.

In seinem Impulsvortrag nahm Prof. Dr. Rietschel die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in ihrer gesellschaftlichen Verantwortung in die Pflicht. Er betonte, dass „besonders die Wissenschaft und die Hochschulen als öffentlich-rechtliche Bildungsinstitutionen mit weitreichender Gestaltungsmacht heute gefragt sind, ein Zeichen zu setzen und sich gemeinsam für die Herstellung von Gleichstellung einzusetzen“ und forderte sie auf „im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit zusammenzustehen und die großen kulturellen, aber auch die ebenso bedeutsamen kleinen organisatorischen Probleme zu lösen, um der Spaltung der Gesellschaft entgegenzuwirken.“ Prof. Dr. Rietschel griff die Frage der zukünftigen Koordination und Steuerung von Geschlechterpolitik in der Wissenschaft auf und schlug vor, jetzt damit zu beginnen, alle bisherigen Aktivitäten und Programme zu bündeln und aufeinander abzustimmen. Bis 2027, wenn die drei großen Pakte der Wissenschaft, namentlich der Qualitätspakt Lehre, der Pakt für Forschung und Innovation und die Exzellenzstrategie auslaufen, müsse eine kohärente Strategie zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem vorliegen. Allgemeine Gleichstellungsstandards seien hierbei unabdingbar.

Diskussionsbeitrag zum Strategieforum
von Dr. Mechthild Koreuber,
Vorstandsmitglied der bukof und
zentrale Frauenbeauftragte der
Freien Universität Berlin
Foto: Stefan Sättele



Konkrete Vorschläge zum Abschluss

Das Finale und zugleich einer der Konferenzhöhepunkte war das Strategieforum. Hier diskutierten Spitzen aus Wissenschaftsorganisationen und Politik über die stärkere Verzahnung und Koordination geschlechterpolitischer Aktivitäten, über die Notwendigkeit organisationspezifischer Zielquoten und die Frage, wie eine größere Verbindlichkeit in der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im Alltag hergestellt werden könnte. Prof. Dr. Martina Brockmeier, Vorsitzende des Wissenschaftsrates, sieht die Hochschulen in der Verantwortung disziplinen- und institutionenspezifische Standards zu entwickeln, entsprechend sollten realistische und ambitionierte Ziele von den Hochschulen definiert werden. „Es darf sich keine Müdigkeit ausbreiten, wir dürfen uns nicht mit Teil-Erfolgen zufriedengeben“, mahnte Brockmeier.

Konkret wurde es bei der Diskussion um die Idee eines bundesweiten Rats für Gleichstellung in der Wissenschaft. Die Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz, Prof. Dr. Ulrike Beisiegel, begrüßte die Einrichtung eines solchen Rats und versprach, sich hierfür einzusetzen. Zum anderen versprach die Generalsekretärin der DFG, Dorothee Dzwonnek, „das Fördergeschäft der DFG hinsichtlich eines Gender Bias zu durchleuchten.“

Jan-Martin Wiarda, Moderator des Strategieforums fasste zum Abschluss hervorragend den Konferenzspirit zusammen: „Seid konkret und verbindlich!“

Die Veröffentlichung der Broschüre und des Films zur Konferenz sind für den Sommer 2017 geplant.

Erstveröffentlichung: CEWS Journal Nr.107 /06.03.2017

www.gesis.org/cews/cews-home

Kontakt:

bukof Geschäftsstelle, Caren Kunze, geschaeftsstelle@bukof.de
www.gender2020.de | www.bukof.de

Das Projekt wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1505 gefördert.

Neu im Büro der zentralen Frauenbeauftragten

Die Referentin Dr. Corinna Tomberger stellt sich vor

Seit Mitte November 2016 unterstütze ich gemeinsam mit meinen Kolleg_innen die zentrale Frauenbeauftragte Mechthild Koreuber bei den vielfältigen Aufgaben der universitären Gleichstellung.

Mein beruflicher Werdegang umfasst Forschung und Lehre, Wissenschaftsmanagement sowie Wissenschaftskommunikation mittels historischer Ausstellungen. Fachlich kennzeichnet mich eine interdisziplinäre Ausbildung: Nach einem Studium der Soziologie, Politikwissenschaft und Sozialpsychologie in Hannover promovierte ich an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg in Kunstwissenschaft. Geschlechterforschung verbindet meine unterschiedlichen disziplinären Perspektiven; als Forscherin interessiert mich insbesondere, wie mit Geschlechterbildern Geschichtspolitik gemacht wird.

Außeruniversitär konnte ich meine Expertise wiederholt im Ausstellungsbereich einsetzen, im Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland in Bonn sowie in der Mahn- und Gedenkstätte Ravensbrück. Dabei habe ich gelernt, komplexe Sachverhalte anschaulich und verständlich zu vermitteln – eine Kompetenz, die auf viele Arbeitsbereiche übertragbar und auch im Wissenschaftsmanagement bedeutsam ist. Wie Wissenschaftssprache neigt Verwaltungssprache im Deutschen zu komplizierten grammatischen Konstruktionen und einem hölzernen, abstrakten Stil. Schwer verständliche Sprache errichtet Zugangsbarrieren, schließt aus und reproduziert auf diese Weise Machtverhältnisse. Verständliches Schreiben ist mir deshalb ebenso wichtig wie geschlechtergerechtes Formulieren.

In der Lehre war ich als Lehrbeauftragte sowie als Gastprofessorin für Theorie und Geschichte der visuellen Kultur an der Universität der Künste Berlin tätig. Geschlechterbilder, Stereotypisierungen, visuelles Otherring – Studierenden die politische Dimension visueller Kultur nahezubringen, war ein wichtiges Anliegen mei-

ner Lehrtätigkeit. Wie gute Lehre gelingen kann, das suchte ich als Lehrende zu erfassen und im Wissenschaftsmanagement systematisch weiterzuentwickeln. „Gender in die Lehre – Lehren mit Genderkompetenz“ war Titel und zugleich Ziel eines Projekts, das ich im Gleichstellungsbüro der Universität Hildesheim koordinierte. Gemeinsam mit Lehrenden entwickelte ich für unterschiedliche Fächer Ideen und Maßnahmen, um Geschlechterperspektiven in die Lehre zu integrieren. Dazu zählten etwa Gender Trainings für Lehramtsstudierende oder ein Forum für kulturelle Diversität und Gender in Lehre und Beratung. Bevor ich an die Freie Universität gewechselt bin, widmete ich mich an der Humboldt-Universität zu Berlin dem Thema Lehrqualität. Im Bologna.lab, einem Lehr- und Lernlabor, koordinierte ich die Entwicklung eines interdisziplinären Studienprogramms.

Am Wissenschaftsmanagement und an der Gleichstellungsarbeit im Besonderen reizt mich die Herausforderung, die Organisation Hochschule weiterzuentwickeln – in Kooperation und produktiver Auseinandersetzung mit vielfältigen Akteur_innen: mit Hochschul-lehrer_innen, Studierenden, Mitarbeiter_innen in Wissenschaft, Technik, Service und Verwaltung sowie der Hochschulleitung. Ich freue mich über die Möglichkeit, diese Prozesse an der Freien Universität aktiv und kreativ mitzugestalten.



Dr. Corinna Tomberger

Foto: privat

Mittagsforum statt Abendkolloquium

Eine Diskussion des Jungen Wissenschaftsforums Dahlem beschäftigte sich mit Kindern und Karriere in der Wissenschaft

*Nina Diezemann,
Redakteurin der Stabsstelle
Presse und Kommunikation
der Freien Universität Berlin*

„Verzichten Sie auf keinen Fall für die Uni auf die Kinder – und wegen der Kinder auf die Uni“, riet Anne Enderwitz auf der Veranstaltung des Jungen Wissenschaftsforums Dahlem „Mama/Papa cum laude“. Die assoziierte Postdoktorandin der Friedrich-Schlegel-Graduiertenschule für literaturwissenschaftliche Studien war eine von vier Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die von ihren Erfahrungen als berufstätige Eltern erzählten. In einer sich anschließenden Podiumsdiskussion, die die ZEIT-Redakteurin Anna Lena Scholz moderierte, ging es um die Frage, wie die Institutionen Eltern auf akademischen Karrierewegen auch im Berufsalltag unterstützen können.

Qualifikations- und Kleinkindphase
ließen sich an diesem Abend sichtbar gut
vereinbaren.

Foto: Patricia Kalisch



Stehen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern vor besonderen Problemen? Studien geben auf diese Fragen unterschiedliche Antworten: Je höher die Karrierestufe, desto weniger Frauen arbeiten an Universitäten und in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Laut Daten des Statistischen Bundes- und Landesamtes Bayern endet eine Forschungslaufbahn oftmals mit der Geburt eines Kindes. Auch umgekehrt gaben zwei Drittel der befragten Wissenschaftlerinnen an, für ihren Job die Familiengründung aufgeschoben oder sogar ganz auf diese verzichtet zu haben. Eine Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, die im Januar veröffentlicht wurde, hingegen kommt zu dem Schluss, Elternschaft habe – sowohl bei Männern als auch bei Frauen – eine eher geringe Bedeutung für die Entscheidung, in der Wissenschaft zu bleiben. Zumindest bei dem wissenschaftlichen Nachwuchs an der Freien Universität scheint das Thema „Kinder und Karriere“ jedenfalls kein rein weibliches mehr zu sein – im Publikum saßen ebenso viele Männer wie Frauen. Und diesmal war es sogar ein besonderes junges Wissenschaftsforum, denn einige der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten ihre Kinder dabei.

Turbulente Zeiten

Die von den Podiumsteilnehmerinnen und -teilnehmern geschilderten Erfahrungen zeugten von durchaus turbulenten Zeiten – vom Pragmatismus, den Eltern an den Tag legen müssen, wenn sie Wissenschaft, inklusive Gremienarbeit, und bockige Kleinkinder irgendwie koordinieren wollen. Da wurde über die Schwierigkeiten des Pendelns gesprochen und über das berufliche Zurückstecken eines Partners. Vier unterschiedliche Arrangements, die aber letztlich alle von einem gelingenden Familienleben und Berufsalltag erzählten. Zumal Wissenschaft als Beruf durchaus einige familienfreundliche Aspekte mit sich bringt, wie zum Beispiel eine flexible Zeiteinteilung, wie es sie sonst nur in wenigen akademischen Berufen gibt. Zwar sind die oft üblichen Abendtermine für Eltern schwer zu realisieren oder mit erhöhtem Organisationsaufwand verbunden, darauf haben aber einige Einrichtungen bereits reagiert: „An der Friedrich-Schlegel-Graduiertenschule veranstalten wir anstelle eines Abend-Kolloquiums ein Mittagsforum“, sagte Anne Enderwitz, promovierte Literaturwissenschaftlerin, „da können alle.“

Gerade in der Qualifikationsphase gibt es viele junge Eltern. Nicht ohne Stolz berichtete Rainer Haag, Professor für Biochemie an der Freien Universität und selbst Vater von drei Kindern, dass in den vergangenen Jahren in seiner Arbeitsgruppe zahlreiche Babys zur Welt gekommen seien. Wo liegen also die Probleme, könnte man sich fragen?

Arbeit am Heldenepos

Insgesamt wird von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern ein hoher Arbeitseinsatz verlangt, dem Eltern sich nicht immer gewachsen fühlen. Die langen Arbeitszeiten, mit denen sich viele Wissenschaftler schmückten, seien jedoch oftmals nicht nur pure Notwendigkeit, sondern eine „Arbeit an einem Heldenepos“, sagte Christine Kurmeyer, zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Charité – Universitätsmedizin Berlin, demzufolge sich wissenschaftliche Exzellenz in erster Linie in einem Arbeitseinsatz rund um die Uhr zeige: Operationen bis drei Uhr morgens – das gehöre oftmals immer noch zum Selbstverständnis von Medizinerinnen und Mediziner, eine Familie sei dann aber nur möglich, wenn ein Lebenspartner, meist ist es die Lebenspartnerin, darauf verzichte, ebenso viel zu arbeiten.

Zudem werde große Mobilität erwartet, sagte Roman Seidel, promovierter Islamwissenschaftler an der Berlin Graduate School of Muslim Cultures and Societies der Freien Universität, der jahrelang zwischen seinem Arbeitsplatz in der Schweiz und seiner Familie in Berlin gependelt ist. Als größte Schwierigkeit wurde jedoch die Unsicherheit und mangelnde Planbarkeit des Karrierewegs in der Wissenschaft benannt. Was, wenn nach Doktorarbeit und Postdoktorandenzeit oder Habilitation doch keine Professur oder Dauerstelle in Aussicht ist? Sind kinderlose Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler im Kampf um die wenigen Stellen dann nicht doch im Vorteil, fragte ein Zuschauer besorgt. Werden Elternzeiten überhaupt anerkannt? Sind Publikationslisten von Eltern nicht zwangsläufig um ein paar Titel kürzer? Es sei sinnvoll, bei Bewerbungen zwischen akademischem und realem Alter zu unterscheiden, sagte Christine Kurmeyer. Auch Caroline Krüger, Referentin für Strategie und Chancengleichheit der Helmholtz-Gemeinschaft, sprach sich für eine konsequente Anrechnung von Elternzeiten im Lebenslauf aus. Zudem zähle oftmals bei den Publikationen nicht mehr

schiere Masse, bei Anträgen würde stattdessen nur nach einer Auswahl der wichtigsten Veröffentlichungen gefragt.

Kinder können einen Energieschub bedeuten

Elternschaft an sich sei bei einer Berufung kein Nachteil, sagte Andrea Bör, Kanzlerin der Freien Universität Berlin und selbst Mutter von vier Kindern. Es zähle die wissenschaftliche Qualifikation. Und die Fähigkeit zum Zeitmanagement, die Eltern oftmals mitbrächten, sei eher ein Pluspunkt. Kinder könnten einen „Energieschub“ bedeuten, sagte Andrea Bör. „Familie muss insgesamt wieder mehr in den Vordergrund rücken.“ Sie wolle sich dafür einsetzen, dass die Freie Universität noch familienfreundlicher werde. Schon jetzt wird die Hochschule durch das „audit familiengerechte hochschule“ zertifiziert und gehört zum Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“, einer von der Robert-Bosch-Stiftung und dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) unterstützten Initiative.

Allerdings zielten viele der unterstützenden Maßnahmen auf Eltern mit Kleinkindern. Was aber, wenn aus netten Kleinkindern renitente Jugendliche werden? Wer kontrolliert Hausaufgaben und Computerspielkonsum, wenn es keine Nachmittagsbetreuung mehr gibt? Was, wenn ein Kind besondere Bedürfnisse hat oder chronisch krank wird? Anna Holzscheiter, Juniorprofessorin für Politikwissenschaft an der Freien Universität und Mitarbeiterin am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB), erinnerte am Ende der Diskussion daran, dass es auch andere Lebensereignisse gebe, mit denen man trotz Karriere in der Wissenschaft umgehen müsse. Kranke oder pflegebedürftige Eltern etwa, Wechselfälle und Schicksalsschläge aller Art. Auch hierfür müsse in der akademischen Welt Raum sein.

Erstveröffentlichung: Erstveröffentlichung am 13.02.2017 im Online-Magazin campus.leben

www.fu-berlin.de/campusleben/campus.leben



Die Kanzlerin der Freien Universität Berlin, Dr. Andrea Bör, will sich dafür einsetzen, dass die Hochschule noch familienfreundlicher wird.

Foto: Patricia Kalisch

Notbetreuung für Kinder

Das Kind ist krank, in der Kita wird gestreikt, ein Babysitter ist nicht in Sicht, aber dringende dienstliche Termine stehen an. Was also tun? Eine familienfreundliche Antwort der Freien Universität Berlin darauf ist das Angebot einer Notbetreuung. Dieses Betreuungsangebot kann im Rahmen der Nutzungsbedingungen kostenlos und flexibel von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Anspruch genommen werden, sofern sie als Eltern diesen Service nutzen möchten und ein dringendes dienstliches Interesse dies erforderlich macht.

Der Dual Career & Family Service der Freien Universität arbeitet mit dem Betreuungsservice KidsMobil, in Trägerschaft von SOCIUS – Die Bildungspartner, zusammen. KidsMobil sieht als Leistung die Betreuung von Kindern im Alter von 8 Monaten bis max. 14 Jahren in der elterlichen Wohnung an allen Tagen und zu jeder Zeit vor.

Bei Interesse kontaktieren Sie den Dual Career & Family Service

www.fu-berlin.de/familie oder per Telefon: 030 / 838 51137.

Arabistin Beatrice Gründler erhält Leibniz-Preis 2017 der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Prof. Dr. Beatrice Gründler, Arabistin an der Freien Universität Berlin, erhielt den Leibniz-Preis 2017 der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Der wichtigste deutsche Forschungsförderpreis ging an drei Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftler und ist mit jeweils 2,5 Millionen Euro für kommende Forschungsarbeiten der Preisträgerinnen und Preisträger dotiert.

Beatrice Gründler erhielt den Preis für ihre Studien zur Vielstimmigkeit der arabischen Poesie und Kultur, hieß es in der Begründung der DFG. Bereits zu einem frühen Zeitpunkt ihrer wissenschaftlichen Laufbahn habe sie sich dem Medium der Schrift in ihrer grundlegenden Bedeutung für die arabischen Traditionen zugewandt, so in ihrem Buch „The Development of the Arabic Script“ (1993), wie die DFG weiter ausführte. Die Wissenschaftlerin habe „anhand ihrer Forschungen eine komplexe Mediengeschichte der arabischen Welt“ entwickelt, die von der Einführung des Papiers bis zum Buchdruck und darüber hinaus reiche. Die DFG zitiert in diesem Zusammenhang die Preisträgerin selbst, die von einer „Arabic book revolution“ gesprochen habe. Weiter hieß es, mit ihrem seit 2015 durchgeführten Pilotprojekt einer digitalen kritischen und kommentierten Edition des „Kalila wa-Dimna“ habe Beatrice Gründler Text-, Entstehungs- und Wirkungsgeschichte jener Fabelsammlung erschlossen, die als eine der frühesten arabischen Prosaschriften und als zentraler Text der arabischen Weisheitsliteratur gilt. „Die Begegnungen arabischer und europäischer Wissenstraditionen, die Beatrice Gründler in ihren Arbeiten erforscht, praktiziert sie in der Weise ihres Arbeitens auf vorbildliche Weise selbst – auch deshalb sind ihre Forschungsarbeiten so wichtig“, unterstrich die DFG.

Beatrice Gründler studierte in Straßburg, Tübingen und Harvard, wo sie 1995 auch promoviert wurde. Nach einer Zwischenstation am Dartmouth College lehrte sie von 1996 an der Yale University, zunächst als Assistenzprofessorin, seit 2002 als Professorin für arabische Literatur. 2014 kehrte sie nach Deutschland zurück, wo sie seitdem an der Freien Universität Berlin forscht und lehrt. Sie ist Principal Investigator der Friedrich-Schlegel-Graduiertenschule für literaturwissenschaftliche Studien und der Graduiertenschule Berlin Graduate School Muslim Cultures and Societies. Dort leitet sie gemeinsam mit Dimitri Gutas, Professor für graeco-arabische Studien an der Yale University und Einstein Visiting Fellow, ein von der Einstein Stiftung Berlin gefördertes Projekt einer multisprachlichen Edition der Poetik des Aristoteles einschließlich der Erforschung des kulturellen Kontexts der arabischen, hebräischen, syrischen und lateinischen Übersetzungen. Zurzeit erarbeitet sie zudem im Rahmen eines E-Learning-Vorhabens die digitale Edition eines Fürstenspiegels in Form von Tierparabeln, der aus Indien über die arabische Welt nach Europa gekommen ist. Beatrice Gründler ist Mitglied des Vorstands des Dahlem Humanities Center der Freien Universität Berlin. Seit 2016 ist sie Präsidentin der American Oriental Society.



Prof. Dr. Beatrice Gründler forscht seit 2014 an der Freien Universität Berlin.

Foto: Bernd Wannemacher

Sabine Hark und Paula-Irene Villa (Hg.): Anti-Genderismus – Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen

Verfolgt man die Äußerungen Donald Trumps oder wirft einen Blick in das Parteiprogramm der AfD, wird schnell deutlich, wie offen Feminismus und Geschlechterforschung momentan infrage gestellt und angegriffen werden. Während der eine die Heroisierung sexualisierter Übergriffe als ‚locker room talk‘ (Umkleidekabinegespräch) herab spielt, fordern die anderen das Abtreibungsrecht einzuschränken und Familien, die nicht heteronormativen Vorstellungen entsprechen, zu diskriminieren.

Angesichts dieser Entwicklungen ist die Frage mit der Sabine Hark und Paula-Irene Villa ihren Sammelband einleiten sehr aktuell: „Was ist hier los?“ (Hark/Villa 2015, 7). Der Begriff Anti-Genderismus ist aufgrund seiner Vagheit und Konnotation etwas unglücklich gewählt. Doch die Analysen, die Hark und Villa in diesem Band gesammelt haben, beschreiben dezidiert, wie Gender Studies, Gender Mainstreaming und LGBTIQ*-Bewegungen von verschiedenen Gruppen vermengt und angegriffen werden. Die Gegner_innen vertreten dabei „[...] eine ‚Anti‘-Haltung, eine Abwehr gegen Gender beziehungsweise gegen das, was diesem Begriff unterstellt wird“ (Hark/Villa 2015, 7). Hark und Villa kommen zu dem Schluss, dass Gender-Gegner_innen meist einige Kernaussagen der Geschlechterforschung verstanden hätten. Die Infragestellung von Geschlecht und den damit verbundenen, als sicher geglaubten Rollen und Bildern führe jedoch zu Verunsicherungen und Kritik aus verschiedenen ideologischen Lagern. Gender werde teilweise für die

sich im Zuge des neoliberalen Kapitalismus voranschreitende Prekarisierung von Lebens- und Familienverhältnissen verantwortlich gemacht. Barbara Thiessen und David Paternotte zeigen, wie grundlegende Ergebnisse der Geschlechterforschung von Teilen der katholischen und evangelischen Kirche angegriffen werden, da diese den Verlust der Vormachtstellung der heterosexuellen Kleinfamilie befürchten. Jasmin Siri und Juliane Lang befassen sich in ihren Aufsätzen mit rechtskonservativen bzw. rechtsextremen Gruppen, bei denen Anti-Genderismus zu einem wichtigen Teil der politischen Identität geworden ist. Neben den Analysen verschiedener Gruppierungen, die sich gegen Gender formieren, befassen sich auch mehrere Aufsätze mit den Bildern, der Sprache und den Medien, mit denen Gender-Gegner_innen arbeiten. Die Analysen zu Gender-Gegnerschaften in Frankreich, Polen und der Schweiz ermöglichen zudem einen Blick auf die internationale Vernetzung des Anti-Genderismus.

Insgesamt bietet der Sammelband damit eine wichtige und umfassende

Einführung in ein überaus aktuelles Thema. Es wird deutlich, wie wichtig es ist, sich mit den Angriffen auf die Geschlechterforschung, auf Minderheitenrechte und das Gender Mainstreaming auseinanderzusetzen, „[d]enn ganz sicher ist eines mindestens sinnlos, wahrscheinlich sogar kontraproduktiv oder gar gefährlich: das Beschweigen und bewusste Ignorieren der Attacken, Diffamierungen und Diskursverschiebungen, die vom sogenannten ‚Anti-Genderismus‘ ausgehen“ (Hark/Villa 2015, 12).



transcript-Verlag, Bielefeld 2015,
260 Seiten, ISBN:978-3-8376-3144-9

Jamina Diel, studentische Mitarbeiterin der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

Hansjörg Dilger and Kristina Dohrn (Hg.):
 Living in Refugee Camps in Berlin: Women's Perspectives and Experiences

Geregelte Duschzeiten, ein festgelegtes Essensmenü und von Ämtern zugewiesene Termine – der Alltag in Sammelunterkünften für Geflüchtete ist stark reguliert und verhindert dadurch einen selbstbestimmten Tagesablauf. Eine weitere Belastung ist die fehlende Privatsphäre: Gerade in provisorisch zu Unterkünften umfunktionierten Turnhallen leben viele Geflüchtete nur notdürftig durch einen Sichtschutz voneinander getrennt.

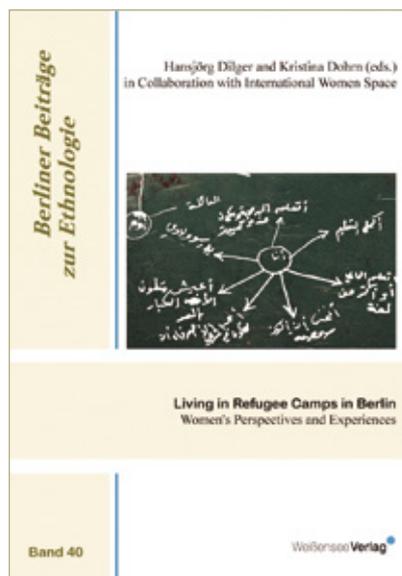
Unter diesen Bedingungen leiden alle Bewohnerinnen und Bewohner der Heime. Bachelorstudierende der Freien Universität haben in einem Seminar der Sozial- und Kulturanthropologie nun den Alltag von Frauen in Berliner Sammelunterkünften untersucht.

Ziel der jungen Forscherinnen und Forscher des studentisch organisierten Seminars „On the Situation of Women* in Refugee Camps in Berlin“ war es, mehr über die Situation von geflüchteten Frauen in Sammelunterkünften zu erfahren, um dazu beitragen zu können, Missstände abzubauen. Die Initiatorinnen des Projekts engagierten sich im Sommer 2015 in einer politischen Organisation zu den Themen Migration und Flucht, als sie auf das Forschungsthema stießen: „Die aktivistische Gruppe von Frauen mit Flucht- und Migrationshintergründen International Women Space hatte uns gefragt, ob wir daran interessiert wären, Daten von Frauen in Geflüchteten-Unterkünften zu erheben.“ International Women Space selbst hatte sich in der ehemals von Geflüchteten besetzten Gerhard-Hauptmann-Grundschule in Kreuzberg

für die Einrichtung von spezifischen Frauenräumen und die Beachtung ihrer besonderen Bedürfnisse eingesetzt. „Speziell zu Frauen und deren Problemen in den Berliner Sammelunterkünften gab es allerdings kaum Informationen“, erzählt Katharina Epstude, eine der Initiatorinnen des Seminars.

Als Kristina Dohrn, wissenschaftliche Mitarbeiterin, und Professor Hansjörg Dilger vom Institut für Sozial-

und Kulturanthropologie von dem Projekt erfuhren, unterstützten sie die Studierenden – und integrierten das studentische Forschungsvorhaben in den Lehrplan des Bachelorstudiums. Ein Semester lang setzten sich die etwa 30 Studierenden mit dem Thema Migration, Flucht und Frauen auseinander, besuchten fünf Sammelunterkünfte in Berlin und befragten mehr als 80 Frauen aus Syrien, dem Irak, Eritrea, Iran, Afghanistan oder Albanien nach ihren persönlichen Hintergründen und ihrer Lebenssituation in den Heimen. Aus dem Forschungsprojekt ist das Buch „Living in Refugee Camps in Berlin: Women's Perspectives and Experiences“ hervorgegangen. Die Studierenden sind derzeit auf der Suche nach Sponsoren, um die Studie weiter auszubauen und ihre Ergebnisse in die Sprachen der Frauen zu übersetzen. „Wir möchten den Informationskreis schließen. Die Frauen sollen uns nicht nur Daten liefern, sondern selbst Einblick in unsere Forschungsergebnisse nehmen können und so auch davon profitieren“, sagt Katharina Epstude.



Weißensee Verlag, Berlin 2016, Broschur,
 314 Seiten, ISBN 978-3-89998-242-8

Annika Middeldorf, Volontärin der Stabsstelle Presse und Kommunikation der Freien Universität Berlin

Geteilte Verantwortung, doppelte Energie

Topsharing in wissenschaftlichen Leitungspositionen

Dr. Kristina Dietz und Junior-Professorin Dr. Bettina Engels, seit 2014 gemeinsame Leiterinnen der wissenschaftlichen Nachwuchsgruppe „Global Change – Local Conflicts?“ am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin

Der Wissenschaftlerinnen-Rundbrief berichtete in seiner letzten Ausgabe (2/2016) über Doppelspitzen im Management der Universität Hohenheim. Dort leiten jeweils zwei Personen gemeinsam die Personalverwaltung, das akademische Auslandsamt und das Forschungszentrum für globale Ernährungssicherung und Ökosysteme. Auch an der Freien Universität Berlin wird „Topsharing“ erfolgreich praktiziert, und dies sogar im wissenschaftlichen Bereich: Seit 2014 leiten wir gemeinsam die wissenschaftliche Nachwuchsgruppe „Global Change – Local Conflicts?“ (GLOCON) am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften. GLOCON ist zugleich am Lateinamerika-Institut und am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft verankert. Die institutionelle Struktur spiegelt das wissenschaftliche Profil der Nachwuchsgruppe wider. Wir verbinden fachdisziplinäres Wissen aus den Politik- und Sozialwissenschaften mit Erkenntnissen der regionalwissenschaftlichen Forschung zu Subsahara-Afrika und Lateinamerika. Dies ist kein Zufall: Als promovierte Politikwissenschaftlerinnen teilen wir einen gemeinsamen fachdisziplinären Hintergrund und forschen empirisch zu zwei unterschiedlichen Weltregionen (Kristina Dietz zu Lateinamerika und Bettina Engels zu Subsahara-Afrika).

Bereits seit der Promotionsphase forschen, publizieren und lehren wir gemeinsam. GLOCON war von Anfang an mit dem Modell der gemeinsamen Leitung konzipiert. Die Idee ist auf sehr viel positive Rückmeldung getroffen, hochschulintern ebenso wie bei Fachkolleg*innen im In- und Ausland und den Drittmittelgebern. Es erforderte trotzdem einen langen Atem, einige Kreativität und Überzeugungskraft, um das Konzept zu verwirklichen. Denn unsere Hochschulen und Forschungsinstitutionen sind nach wie vor durch die Grundprinzipien von Individualisierung und Hierarchie strukturiert. In der Forschung und Lehre zeigt sich dies darin, dass Ko-Autor*innenschaft und Ko-Teaching häufig als Karrierehemmnis gelten und institutionell eher sanktioniert als gefördert werden, beispielsweise in der Anrechnung auf das Lehrdeputat. Und auch administrativ sehen die Strukturen zunächst keine gemeinsame Leitung von Forschungsvorhaben vor. Dies wird bereits in den Formularen und Online-Eingabemasken für die Antragstellung deutlich, die keine „geteilte Leitung“ ermöglichen – vermeintliche Kleinigkeiten, die sich aber in der Projektplanung und -beantragung als nicht zu unterschätzende Hürden herausstellen können.

Mit GLOCON ist es uns gelungen, diese Hürden zu überwinden und das Modell der gemeinsamen Leitung erfolgreich zu realisieren. Gefördert aus Mitteln des BMBF und der Exzellenzinitiative arbeiten neben uns als Leiterinnen derzeit fünf promovierende wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, eine Koordinatorin und vier studentische Mitarbeiterinnen in der Nachwuchsgruppe. Unsere Aufgaben als Leiterinnen sind vielfältig: Projektleitung und -vertretung innerhalb der Hochschule und nach außen; Betreuung von Dissertationen und Studienabschlussarbeiten; Lehre und Gremienarbeit; und nicht zuletzt unsere eigene Forschung und wissenschaftliche Qualifizierung.



Topsharing im und mit Team: Die Politikwissenschaftlerinnen Prof. Dr. Bettina Engels (2.v.r.) und Dr. Kristina Dietz (re.)

Foto: Christina Palitzsch

Natürlich teilen wir manche Tätigkeiten auf, vor allem im Projektmanagement. Die gemeinsame Leitung bedeutet für uns vor allem aber inspirierende Teamarbeit. In der Forschung und Lehre arbeiten wir eng zusammen. Wir sind stets im Austausch – ob wir im gemeinsamen Büro sitzen oder auf Forschungsreisen in unterschiedlichen Weltregionen sind; ob bei Absprachen über alltägliche Projektaufgaben oder in der Diskussion theoretischer Überlegungen und empirischer Erkenntnisse unserer Forschungen.

Die gemeinsame Übernahme von Führungspositionen an der Hochschule ist ein zukunftsweisendes Modell – gerade in der interdisziplinären und internationalen Forschung. Wissenschaft ist Teamarbeit und sollte als solche institutionell konsequent gefördert statt behindert werden. Teambewerbungen auf Fördermittel und Stellen – Professuren eingeschlossen – sollten selbstverständlich an den Hochschulen werden. Wir jedenfalls möchten aufbauend auf unsere sehr positiven Erfahrungen als Topsharing-Team das Modell fortsetzen und ausbauen.

www.land-conflicts.net

Ovid und die Frauen: Ringvorlesung der Klassischen Latinistik

Im Rahmen des Ovidjahrs 2017 veranstaltet die Klassische Latinistik der Freien Universität Berlin Vorträge, Lesungen und Theateraufführungen, die sich mit dem antiken römischen Dichter befassen. Zudem findet eine Ringvorlesung vom statt, die sich rund um das Thema „Deconstructing Gender? Ovid und die Frauen“ dreht.

Information und Kontakt:

latinistik@klassphil.fu-berlin.de,

030 / 838 72683

Ringvorlesung Deconstructing Gender? Ovid und die Frauen

20. April-20. Juli 2017, donnerstags 16-18 Uhr, Habelschwerdter Allee 45, Raum J 32/102, 14195 Berlin

querelles-net. – Rezensionsschrift für Frauen- und Geschlechterforschung

Die neueste Ausgabe der „querelles-net“ ist erschienen. Die Rezensionsschrift erschließt die Vielzahl fachspezifischer, inter- und transdisziplinärer Veröffentlichungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies, insbesondere aus dem deutschsprachigen Raum. Wissenschaftliche Besprechungen geben einen Überblick über wichtige

Neuerscheinungen und aktuelle Forschungsschwerpunkte.

„querelles-net“ ist Teil des Publikationsförderprogramms zur Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin. Alle Inhalte stehen frei und kostenlos zur Verfügung unter www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/17-4

Neue Campusführung zu Forscherinnen

Die Max-Planck-Gesellschaft bietet wissenschaftshistorische Stadtrundgänge auf dem Forschungscampus in Berlin-Dahlem an. Anlässlich des Weltfrauentags fand eine neue Führung statt zu Karrieren von Forscherinnen und den Veränderungen weiblicher Rollenbilder in der über Jahrhunderte von Männern geprägten Welt der Wissenschaft.

Information und Kontakt:

Weitere Führungen am 6. Mai, 3. Juni, 2. Juli, 5. August, 15 Uhr, Treffpunkt: Harnack-Haus, Ihnestraße 16-20, 14195 Berlin, 5€/3€ ermäßigt

susanne.kiewitz@gv.mpg.de,

030 / 4990 5654

Symposium des Arbeitskreis Historische Frauen- und Geschlechterforschung

Der Arbeitskreis Historische Frauen- und Geschlechterforschung e.V. (AKHFG) fördert die historische Frauen- und Geschlechterforschung und zielt darauf, diese in der Wissenschafts- und Kulturlandschaft der Bundesrepublik, inner- wie außerhalb der Universitäten, dauerhaft zu verankern und den wissenschaftlichen Austausch zwischen allen, die zur Frauen- und Geschlechtergeschichte arbeiten, zu intensivieren. 2007 gegründet, setzt der Verein die Aktivitäten des 1990 von Gisela Bock, Karin Hausen, Heide Wunder und weiteren Historikerinnen gegründeten „Arbeitskreis Historische Frauenforschung“ als deutsches Komitee der International Federation for Research

in Women's History (IFRWH) fort. Zum 25-jährigen Jubiläum wurde die Arbeit des AKHFG und das Wirken seiner Gründerinnen mit dem Margherita-von-Brentano-Preis 2015 der Freien Universität Berlin gewürdigt.

Die durch den Preis finanzierte Tagung des AKHFG der Ruhr-Universität Bochum bietet einen historischen Blick auf die Essentialisierung und Biologisierung von Geschlecht. Das Symposium findet in Bochum am 6. und 7. Juli 2017 statt. Anmeldungen sind bis zum 22.06.2017 per Email möglich.

Kontakt: lehrstuhl-fnzgg@rub.de

Informationsveranstaltung Studium & Kind

Zu Beginn des Sommersemesters, am 4. April 2017, findet die Infoveranstaltung „Studium & Kind“ statt. Mitarbeiter*innen des Dual Career & Family Service, der Studierendenverwaltung, der Sozialberatung, der Kindertagesstätte des Studentenwerks Berlin, des Hochschulsports, der Studienberatung und psychologischen Beratung informieren über Studienorganisation mit Kind, Familiensportangebote, Kitagutschein und Kitaplatzvergabe.

Information und Kontakt:

Informationsveranstaltung: 04.04.2017, 14:00 – 16:30

incl. Pflege, Freie Universität Berlin, Rost- und Silberlaube, KL24/122d,

E-Mail: dcfam-service@fu-berlin.de

Gender • Power Eastern Europe

21. – 23. Juni 2017

Foto: Klaudyna Schubert



International Conference

Changing Concepts of Femininities and Masculinities and Power Relations

TOPOI Villa, Hittorfstr. 18, 14195 Berlin

Freie Universität



Berlin

OSTEUROPA INSTITUTE

More Information: www.oei.fu-berlin.de

**Gedenkkolloquium für Gertraude Krell
Gender und Diversity in Wissenschaft und Praxis**

Samstag, 22. April 2017, 10-17 Uhr

Seminarzentrum der Freien Universität Berlin, Otto-von-Simson-Str. 26, 14195 Berlin-Dahlem

Organisation: Renate Ortlieb (Karl-Franzens-Universität Graz)
Heike Pantelmann (Margherita-von-Brentano-Zentrum, Freie Universität Berlin)
Barbara Sieben (Helmut Schmidt Universität – Universität der Bundeswehr Hamburg)

09:30 – 10:00	Get Together mit Kaffee
	Begrüßung
10:00 – 10:30	Barbara Sieben, Renate Ortlieb und Heike Pantelmann (Organisatorinnen) Andreas Löffler (Dekan Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Freie Universität Berlin) Margreth Lünenborg (Wissenschaftliche Leitung Margherita-von-Brentano-Zentrum)
	Entwicklungen in der Wissenschaft
10:30 – 12:00	Anfänge der Frauen- und Geschlechterforschung: Wagnis und Faszinosum <i>Karin Hausen (TU Berlin)</i> Gertraude Krell und die Entwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung in der BWL <i>Margit Osterloh (Universität Zürich) und Georg Schreyögg (Freie Universität Berlin, Karl-Franzens-Universität Graz)</i> Diversity Management: Von den Anfängen bis zu Big Data <i>Daniela Rastetter (Universität Hamburg) und Günther Vedder (Universität Hannover)</i> Koreferat: <i>Jörg Sydow (Freie Universität Berlin)</i>
12:00 – 13:30	Mittagsimbiss
	Entwicklungen in der Praxis
13:30 – 15:00	Diversity in Deutschland – Status Quo <i>Aletta Gräfin von Hardenberg (Charta der Vielfalt e.V.)</i> Was haben wir mit FidAR und bei Daimler erreicht und was bleibt zu tun? <i>Monika Schulz-Strelow (FidAR e.V.) und Ursula Schwarzenbart (Daimler AG)</i> Die Weltensammlerin – eine (pragmatische) deutsch-österreichische Würdigung <i>Sissi Banos (IG Metall) und Hilde Stockhammer (Arbeitsmarktservice Österreich)</i> Zwei Grenzgängerinnen auf dem Sofa <i>Cornelia Edding (Tops e.V.)</i>
15:00 – 15:30	Kaffeepause
	Podiumsdiskussion: „Zur Zukunft von Gender und Diversity: Dach oder Tarnkappe?“ Moderation: Karin Reichel (HWR Berlin)
15:30 – 17:00	Elke Holst (DIW Berlin) Friederike Maier (HWR Berlin) Andreas Merx (idm e.V.) Michel Domsch (Helmut Schmidt Universität – Universität der Bundeswehr Hamburg) Mechthild Koreuber (Freie Universität Berlin)
ab 18:00	Abendessen in Dahlem für Interessierte (Selbstzahler_innen)

Informationen zur Anmeldung, Anreise und Übernachtungsmöglichkeiten sind ab Februar 2017 auf der Webseite des Margherita-von-Brentano-Zentrums (www.mvzb.fu-berlin.de) verfügbar.

In Kooperation mit:

